



GARANTIES ET SERVICES : LES ATTENTES DES SALARIES ET DES ENTREPRISES

Marie-Odile SIMON

COLLECTION DES RAPPORTS N°245

Avril 2007

**Département « *Evaluation des Politiques Sociales* »
dirigé par Matthieu ANGOTTI**

Pour consulter la version papier, veuillez contacter le Centre Infos Publications,
Tél. : 01 40 77 85 01 , e-mail : publications@credoc.fr

SOMMAIRE

CONTEXTE ET MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE	6
SYNTHÈSE	7
1ÈRE PARTIE : LES SALARIÉS	14
I. La prévoyance	14
I.1 Des taux de couverture stables dans le temps	14
I.2 Des taux de couverture variables selon les caractéristiques des salariés	16
I.3 Les garanties de prévoyance souhaitées	17
I.4 L'image des garanties de prévoyance : une protection pour soi et pour les proches	18
I.5 Le financement de la dépendance	18
I.6 Le rôle de l'entreprise dans la prise en charge du handicap	19
II. La complémentaire santé	21
II.1 Un taux de couverture élevé mais inégal selon les populations.....	21
II.2 Deux tiers de contrats collectifs.....	21
II.3 Sept salariés sur dix savent combien leur coûte leur complémentaire	23
II.4 La perception du rapport qualité/prix se dégrade légèrement.....	23
II.5 Les contreparties acceptables contre une baisse de cotisations	24
II.6 Une préférence plus marquée pour le contrat collectif... ..	25
II.7 ...Mais avec des tarifs qui varient selon la situation familiale	27
II.8 Les services associés à la complémentaire santé	27
II.9 Le rôle des employeurs dans le cadre d'un contrat collectif	28
II.10 Une préférence pour la complémentaire santé comme garantie collective.....	29
III. Une méconnaissance des organismes assureurs mais une bonne image de la gestion paritaire	30
III.1 Une méconnaissance du fonctionnement des institutions de prévoyance.....	30
III.2 Une bonne image du paritarisme	30
IV. L'action sociale des institutions de prévoyance	31
IV.1 Une connaissance moyenne de l'action sociale des institutions de prévoyance	31
IV.2 Les actions prioritaires en matière d'action sociale	31
2ÈME PARTIE : LES ENTREPRISES DE MOINS DE 200 SALARIÉS	33
I. La prévoyance	33
I.1 L'amélioration de la couverture des salariés se poursuit dans les PME.....	33

I.2	Une opinion favorable de la prévoyance	36
I.3	L'implication par rapport à la dépendance	37
I.4	L'implication par rapport au handicap	38
II.	La complémentaire santé	40
II.1	Près de 80% des entreprises proposent une complémentaire santé.....	40
II.2	Le développement de la complémentaire santé.....	41
II.3	Les nouvelles offres sur le marché de la complémentaire santé	42
II.4	Les avantages des contrats collectifs obligatoires	43
II.5	Un maintien des garanties existantes malgré la diminution des plafonds d'exonération de charge.....	44
II.6	Moins de PME se sentent concernées par la prévention santé	44
II.7	Les services associés.....	45
II.8	Une légère préférence pour la complémentaire santé	47
III.	L'action sociale des institutions de prévoyance	48
III.1	Une connaissance relative de l'action sociale des institutions paritaires	48
III.2	L'opinion sur l'action sociale développée	48
IV.	La notoriété, l'identification et la perception de l'organisme gestionnaire.....	50
IV.1	Une connaissance encore limitée du statut des institutions de prévoyance	50
IV.2	La perception du paritarisme : une bonne image	51
	ANNEXE 1 : TRIS À PLAT QUESTIONNAIRE SALARIÉS.....	52
	ANNEXE 2 : TRIS À PLAT QUESTIONNAIRE EMPLOYEURS "ENTREPRISES DE MOINS DE 200 SALARIÉS"	61

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 Les risques couverts	15
Tableau 2 Évolution des risques couverts depuis 2001	15
Tableau 3 Risques couverts selon la catégorie socioprofessionnelle.....	16
Tableau 4 Niveaux des prestations versées selon le type de garanties	17
Tableau 5 Attentes en terme de garanties de prévoyance	17
Tableau 6 Image des garanties de prévoyance	18
Tableau 7 Prise en charge de la dépendance des personnes âgées.....	19
Tableau 8 Implication de l'employeur en matière de handicap	20
Tableau 9 Mode de souscription de la complémentaire santé.....	21
Tableau 10 Nature du contrat collectif.....	22
Tableau 11 Perception du coût de la complémentaire santé	23
Tableau 12 Perception du coût de la complémentaire santé selon la nature du contrat	24
Tableau 13 Contreparties acceptables contre une réduction de cotisations	24
Tableau 14 Nombre total de contraintes jugées acceptables par les salariés.....	25
Tableau 15 Solution souhaitée pour la mise en place de la complémentaire santé.....	26
Tableau 16 Solution souhaitée pour la mise en place de la complémentaire santé selon les catégories professionnelles	26
Tableau 17 Solution souhaitée pour la tarification du contrat collectif	27
Tableau 18 Opinion sur les services associés à la complémentaire santé.....	28
Tableau 19 Rôle de l'entreprise dans le cadre d'un contrat collectif.....	28
Tableau 20 Choix des salariés dans l'hypothèse où l'entreprise ne pourrait proposer qu'un seul type de garanties	29
Tableau 21 Choix des salariés dans l'hypothèse où l'entreprise ne pourrait proposer qu'un seul type de garanties selon la catégorie professionnelle.....	29
Tableau 22 Connaissance du statut des institutions de prévoyance	30
Tableau 23 Image du paritarisme.....	31
Tableau 24 Aides ponctuelles prioritaires à la personne	32
Tableau 25 Actions collectives	32
Tableau 26 Les garanties de prévoyance proposées par l'entreprise en 2007	34
Tableau 27 Évolution des garanties de prévoyance proposées par l'entreprise	34
Tableau 28 Évolution du nombre de garanties mises en place dans l'entreprise.....	35
Tableau 29 Recours à un organisme assureur pour la mensualisation.....	35
Tableau 30 Opinion des employeurs sur l'existence de garanties obligatoires	36
Tableau 31 Principaux avantages des contrats collectifs obligatoires.....	37
Tableau 32 Le financement de la dépendance	37
Tableau 33 Est-ce du ressort de l'entreprise d'apporter un complément au financement de la dépendance sous la forme d'une rente	38
Tableau 34 Implication de l'employeur en matière de handicap	39
Tableau 35 Évolution du taux de couverture en complémentaire santé depuis 2002	40
Tableau 36 Complémentaire santé selon la taille de l'entreprise	40
Tableau 37 Pour les salariés concernés, évolution du type de complémentaire depuis 2003	41
Tableau 38 Évolution des raisons de l'absence de complémentaire santé dans l'entreprise.....	42
Tableau 39 Intérêt pour les nouvelles offres de complémentaire santé	42
Tableau 40 Les principaux avantages des contrats collectifs obligatoires en 2007	43

Tableau 41 Évolution de la perception des principaux avantages des contrats collectifs obligatoires..	43
Tableau 42 Attitude des PME en cas de dépassement du nouveau plafond d'exonération de charges salariales	44
Tableau 43 Le rôle de l'entreprise en matière de prévention et de sensibilisation aux dépenses.....	45
Tableau 44 Services associés intéressants pour l'employeur	46
Tableau 45 Intérêt pour les services proposés par l'organisme assureur	47
Tableau 46 Choix des PME dans l'hypothèse où elles ne pourraient proposer qu'un seul type de garanties	47
Tableau 47 Choix selon la taille de l'entreprise.....	48
Tableau 48 Aides ponctuelles à la personne	49
Tableau 49 Actions collectives d'action sociale prioritaires	49
Tableau 50 La gestion des institutions de prévoyance	50
Tableau 51 Image du paritarisme.....	51

CONTEXTE ET MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

Depuis 1999, le CREDOC réalise à la demande du CTIP un baromètre sur les attentes des salariés du privé en matière de couvertures prévoyance et de complémentaire santé.

Depuis 2002, l'étude s'adresse également à des responsables de PME (chefs d'entreprise, chefs du personnel, directeurs des ressources humaines, gérants).

Plus de 1000 salariés du secteur privé ont été interrogés par téléphone. Contactés pendant une quinzaine de minutes, ils apportent le témoignage de leur situation et expriment leurs opinions et attentes en matière de prévoyance et de complémentaire santé.

Le deuxième volet de cette enquête concerne les entreprises de moins de 200 salariés : plus de 300 responsables de PME ont été interrogés sur les couvertures en place dans leur entreprise, ainsi que sur leurs opinions en matière de prévoyance et de complémentaire santé.

Dans les deux échantillons, la moitié des répondants appartiennent à des entreprises qui sont assurées pour la prévoyance et/ou pour la complémentaire santé auprès d'une institution de prévoyance.

Selon l'actualité et les sujets de réflexion des institutions de prévoyance, certaines questions évoluent d'une année sur l'autre, de nouvelles peuvent être intégrées, d'autres restent à l'identique pour mesurer l'évolution des opinions. En particulier, cette année, des questions sur le financement de la dépendance ont été ajoutées.

Ce rapport présente dans une première partie les principaux résultats de l'enquête auprès des salariés et dans une deuxième partie ceux relatifs à l'enquête auprès des responsables de PME. Une synthèse des deux études est présentée en début de document.

SYNTHÈSE

I. UNE COUVERTURE DE PRÉVOYANCE QUI S'AMÉLIORE DANS LES PME

Attention : le taux de couverture est issu des déclarations des personnes interrogées et mesure la perception des salariés et non leur couverture effective.

Plus de la moitié des salariés interrogés pensent être couverts contre au moins trois risques sur quatre parmi l'incapacité de travail, l'invalidité, le décès et la retraite. 15% déclarent n'être couverts contre aucun risque. Ces taux sont stables depuis 2003.

Évolution des risques couverts depuis 2001

%	2001	2003	2005	2007
Une couverture en cas de décès			68	67
dont <i>un capital aux ayants droit</i>	61	63	64	61
<i>une rente pour votre conjoint,</i>	34	40	44	40
<i>une rente d'éducation pour vos enfants</i>	35	37	28	29
<i>une rente de survie pour les enfants handicapés</i>	np	np	14	14
Des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail	72	68	71	72
Une rente en cas d'invalidité	65	54	59	58
Une épargne retraite	np	26	30	30

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Np : non posé

Seulement 5% des PME interrogées ne proposent aucune garantie de prévoyance à leurs salariés. 61% proposent des garanties à l'ensemble de leurs salariés en ce qui concerne au moins trois des quatre risques considérés. Ce taux est variable selon la taille des entreprises : 16% des entreprises de 1 à 9 salariés ne proposent aucune couverture, cette proportion est inférieure à 3% parmi les PME de 10 salariés ou plus.

Les couvertures proposées par les PME sont plutôt en progression depuis 2002. Cette progression devrait se poursuivre à l'avenir : 18% des responsables interrogés envisageant dans les deux prochaines années soit d'élargir une garantie réservée pour l'instant à une catégorie de salariés, soit de mettre en place une garantie qui n'existe pas encore dans l'entreprise.

Évolution des garanties de prévoyance proposées par les PME depuis 2002

% d'entreprises pour lesquelles au moins une partie des salariés est couverte	2002	2003	2005	2007
Des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail	78	85	87	89
Une rente en cas d'invalidité	65	71	77	80
Une épargne retraite	Np	25	27	35
Une couverture en cas de décès	68	77	84	83

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Np : non posé

II. UN SUJET D'INQUIÉTUDE POUR L'AVENIR : LE FAIBLE INTÉRÊT DES SALARIÉS POUR LA PRÉVOYANCE

Face à des évènements qui leur semblent peu probables (accident grave, maladie invalidante, décès), alors que la réforme du système de santé a focalisé l'attention sur la baisse des remboursements de la sécurité sociale, les salariés semblent ne pas avoir conscience des problèmes financiers auxquels, eux-mêmes ou leur famille, pourraient être confrontés en cas de « coup dur », sans couverture de prévoyance. Deux résultats du baromètre en témoignent :

- Cette année, **la part de salariés qui souhaiteraient améliorer leur couverture de prévoyance contre cotisation a fortement chuté**. Depuis 2002, elle représentait environ 60% des salariés non couverts (variant entre 50 et 70% selon les risques). Elle est cette année aux alentours de 40% (ne dépassant jamais la moitié de salariés concernés).
- Lorsqu'on demande aux salariés **quelle garantie ils choisiraient si leur entreprise ne pouvait en proposer qu'une seule parmi la prévoyance, la complémentaire santé ou l'épargne retraite, la prévoyance n'est citée qu'en troisième position (17%)**, loin derrière la complémentaire santé (59%) et l'épargne retraite (23%). Les cadres supérieurs sont un peu plus sensibles à l'importance de la prévoyance (26%) alors que les ouvriers au contraire la négligent encore plus (12%). A l'image des cadres supérieurs, les employeurs semblent plus conscients de l'importance de la prévoyance. Face au même arbitrage que les salariés, 38% opteraient pour la prévoyance.

III. LE RISQUE DÉPENDANCE : UNE PRÉFÉRENCE POUR UN FINANCEMENT PUBLIC COUPLÉ À UNE ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE, ÉVENTUELLEMENT DANS LE CADRE DE L'ENTREPRISE

La prise en charge de la dépendance des personnes âgées est devenue un des principaux problèmes de société, les coûts sociaux qu'elle induit s'amplifient. Huit salariés sur dix estiment que son financement est du ressort, au moins en partie, de la solidarité nationale : 45% pensent que la dépendance doit être financée conjointement par la solidarité nationale et une assurance complémentaire ; 35% que l'état doit la prendre en charge entièrement. Seulement 18% considèrent que c'est à chaque individu de la financer directement.

Salariés comme employeurs pensent que l'Etat doit plutôt financer la prise en charge de la dépendance par une contribution de type CSG, payée par tous, que par une contribution sociale supplémentaire, payée par les actifs et les employeurs.

Le financement de la dépendance

Selon vous, comment la dépendance doit-elle être financée à l'avenir ?	Salariés	Employeurs
Solidarité nationale uniquement	35	20
Solidarité nationale complétée par une assurance complémentaire	45	56
Chaque individu directement	18	22
Ne sait pas	2	2
<i>(si solidarité nationale)</i>		
Par quel type de contribution la dépendance devrait-elle être financée ?		
Contribution type CGS payée par tous	66	71
Contribution sociale payée par les actifs et les employeurs	27	16
Ne sait pas	7	13

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Trois responsables de PME sur dix considèrent par ailleurs qu'il est du ressort de l'entreprise d'apporter un complément au financement de la dépendance sous la forme d'une rente couvrant le salarié.

Seulement 20% des responsables de TPE considèrent que c'est leur rôle de couvrir le salarié, contre 35% en moyenne pour les entreprises de plus de 10 salariés.

IV. SALARIÉS ET EMPLOYEURS SOULIGNENT LE RÔLE DES ENTREPRISES EN MATIÈRE DE HANDICAP

Les salariés et les employeurs établissent la même hiérarchie dans les différentes propositions qui leur ont été faites en matière de handicap : c'est d'abord pour la prévention contre les accidents que les entreprises doivent s'impliquer. L'aide au maintien et au retour à l'emploi arrive en deuxième, suivie de l'information et l'assistance sur les droits et dispositifs existants, et de la mise en place de garanties spécifiques pour les salariés victimes d'un handicap.

La seule proposition qui apparaît moins du ressort de l'entreprise est la mise en place de garanties pour les enfants handicapés.

Implication des employeurs en matière de handicap

Part ayant répondu que les employeurs devaient beaucoup s'y impliquer

Selon vous, un employeur doit-il s'impliquer en matière de...	Salariés	Employeurs
Prévention contre les accidents	83	83
Aide au maintien et retour à l'emploi des salariés handicapés	75	57
Information et assistance sur les droits et dispositifs existants pour les victimes d'un handicap	68	52
Garanties spécifiques pour les salariés victimes d'un handicap (rente d'invalidité)	65	43
Garanties spécifiques pour les enfants handicapés de salariés (rente de survie)	32	13

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Si l'intervention des entreprises est attendue sur la question du handicap, elle l'est beaucoup moins sur l'information et la prévention en matière de santé. 48% des responsables de PME estiment que l'entreprise doit se faire le relais de campagne de santé publique (nutrition, dépistage, sevrage tabagique...). Seulement 23% d'entre eux considèrent qu'elle a à sensibiliser les salariés sur leurs dépenses de santé. Ces pourcentages sont les mêmes du côté des salariés.

V. LES COMPLÉMENTAIRES SANTÉ OBLIGATOIRES EN PROGRESSION

Cette année encore, la part de salariés couverts par une complémentaire santé atteint 94%.

Les deux tiers des salariés sont assurés dans le cadre de l'entreprise. Les cadres supérieurs sont très nombreux à en bénéficier (80%). A l'inverse les jeunes, les salariés en contrats précaires et les salariés de toutes petites entreprises sont moins couverts par une complémentaire d'entreprise.

Près de 80% des PME interrogées ont mis en place une complémentaire santé, 63% pour l'ensemble de leurs salariés. Cette part est en progression depuis 2002, mais stable par rapport à 2005.

Conséquence de l'évolution des nouvelles dispositions fiscales et sociales des cotisations, la part des complémentaires d'entreprise facultatives est progressivement passée de 40% en 2003 à 23% en 2007.

Parmi les contrats collectifs, les contrats avec option progressent mais sont encore minoritaires. Pourtant, **la personnalisation du contrat par le choix d'options correspond à une attente des salariés** : le tiers des salariés couverts par un contrat collectif sans option aurait souhaité pouvoir le personnaliser.

Les employeurs sont également intéressés par ce type de contrat : entre les deux nouvelles offres de complémentaire santé permettant d'alléger les cotisations citées dans l'étude, la préférence des employeurs va à la complémentaire de base avec des options facultatives (60%) ; plutôt qu'au contrat avec une franchise ou un reste à charge pour les dépenses hors parcours de soins (26%).

Plus de 80% des salariés interrogés considèrent que la meilleure solution pour la complémentaire santé est qu'elle soit proposée par le biais de l'entreprise. Cette part a augmenté de presque 10 points depuis 2003. Les salariés choisissent alors autant le contrat obligatoire que le contrat facultatif. Alors que les contrats facultatifs sont de moins en moins proposés par les entreprises, ils sont de plus en plus appréciés par les salariés (14% en 2001, 40% en 2007). En particulier, les contrats facultatifs permettent d'éviter une double couverture dans le cas où le conjoint bénéficie également d'une complémentaire d'entreprise.

Pour le calcul des cotisations du contrat collectif, les salariés préfèrent un tarif selon la situation familiale (68%) plutôt qu'un tarif unique (31%), ce qui va de pair avec la recherche de personnalisation. Cette préférence est encore plus marquée qu'en 2005 (53% pour le tarif différencié et 44% pour le tarif unique).

VI. LES SALARIÉS CONNAISSENT LA PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR À LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Sept salariés sur dix pensent connaître le coût de leur complémentaire santé. Ceux qui bénéficient d'une complémentaire d'entreprise sont aussi nombreux à savoir quelle part de cotisations est prise en charge par l'employeur. 15% des salariés interrogés déclarent que leur employeur ne participe pas. Pour les autres, la part moyenne de la participation est de 51% du coût total de la complémentaire.

Qu'ils en connaissent ou non le coût, les deux tiers des salariés interrogés ont le sentiment de payer leur complémentaire santé à son juste prix. Ce taux s'est un peu dégradé mais la baisse est faible en comparaison des fortes augmentations qu'ont connu les complémentaires santé au cours des cinq dernières années.

L'avis porté sur le prix est plus mitigé pour les possesseurs de complémentaires individuelles. Seulement 48% déclarent payer le juste prix, contre 73% des salariés en contrat collectif.

Perception du coût de la complémentaire santé

Par rapport à vos garanties, avez-vous le sentiment de payer ?	2003	2005	2007
Le juste prix	70	68	65
Un peu trop cher	17	19	22
Beaucoup trop cher	9	8	8
Ne sait pas	4	5	4

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Pour permettre une baisse des cotisations, une majorité de salariés se disent prêts à accepter la plupart des contreparties qui leur ont été proposées :

- 88% accepteraient de privilégier les médicaments génériques et de consulter en priorité leur médecin traitant ;
- 80% de soumettre des devis auprès de leur organisme assureur avant d'engager certaines dépenses comme l'optique et les soins dentaires ;
- 75% de se voir imposer des actions de prévention comme des bilans dentaires, un vaccin, un dépistage...
- 52% d'accepter une franchise ou un reste à charge pour les dépenses qui sortent du parcours de soins.

En revanche, les salariés sont très attachés à la prise en charge du tiers payant. Seulement 31% seraient prêts à ne plus en bénéficier sauf en cas d'hospitalisation.

Les salariés assurés individuellement acceptent plus de contraintes que les salariés assurés dans le cadre de l'entreprise.

VII. LE SERVICE ASSOCIÉ LE PLUS DEMANDÉ : L'ASSISTANCE À DOMICILE

Salariés et employeurs ont la même opinion sur les services les plus intéressants à associer à la complémentaire santé. **Ils privilégient surtout l'assistance à domicile en cas de problème** : garde d'enfants, aide ménagère, soutien scolaire à un enfant malade...(61% des salariés le citent dans les deux services retenus). Ils citent ensuite les tarifs négociés auprès d'opticiens, de cliniques (36%) et les actions de prévention (32%). Viennent enfin l'accès à une protection juridique (28%) et à un service Internet offrant des informations sur les garanties, la consultation des remboursements. L'analyse de devis dentaire et optique par téléphone est le service qui est jugé le moins intéressant.

Pour les services qui concernent les employeurs, les responsables interrogés choisissent en priorité la diffusion d'une information pédagogique valorisant le contrat et expliquant les garanties aux salariés (57% des employeurs le citent parmi les deux services qu'ils jugent les plus intéressants). Ils évoquent en second, l'accompagnement dans le dialogue avec les représentants des salariés sur ce sujet (37%), puis la souscription d'options ou de services et l'administration de leur contrat sur Internet (31%).

VIII. UNE MÉCONNAISSANCE DES PARTICULARITÉS DES INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE MAIS UNE BONNE IMAGE DU PARITARISME

Les salariés ont une connaissance approximative du fonctionnement des institutions de prévoyance : **seulement le tiers savent qu'elles sont gérées par les partenaires sociaux**. Les cadres supérieurs sont mieux informés (46%), ainsi que les salariés couverts par un contrat collectif (39%).

Une fois informés de ce statut particulier, **plus de huit salariés sur dix déclarent avoir une bonne image du paritarisme**. Cette proportion est stable depuis 2001.

A peine plus du quart des salariés savent que les institutions de prévoyance développent une action sociale, ce qui représente pourtant une particularité importante de ces organismes.

Dans le cadre de cette action sociale, les actions d'aide à la personne que les salariés estiment prioritaires sont : la prise en charge de cotisations pour la complémentaire santé ou de frais médicaux pour les plus démunis (65% des salariés le citent parmi les deux actions prioritaires) ; et les aides à l'insertion ou à la réinsertion professionnelle (40%). Viennent ensuite les secours et aides financières d'urgence (34%). Les bourses d'étude, les prêts pour le logement et le soutien psychologique apparaissent moins prioritaires.

Dans le cadre des actions collectives, les salariés privilégient la prévention et le dépistage en santé (63% des salariés le citent dans les deux actions prioritaires), puis le soutien à la recherche médicale (58%) et l'aide aux établissements spécialisés pour personnes âgées dépendantes ou pour personnes handicapées (51%). Le soutien aux associations à vocation sociale et l'offre de vacances pour les familles apparaissent moins prioritaires.

Parmi les employeurs, le statut des institutions de prévoyance et leur particularité en matière d'action sociale sont mieux identifiés (50% savent que les institutions sont gérées par les partenaires sociaux, 34% connaissent l'action sociale). L'attachement au paritarisme est aussi fort. La hiérarchie des aides à la personne comme des aides collectives est exactement la même que pour les salariés.

1ÈRE PARTIE :

LES SALARIÉS

1 095 salariés du secteur privé ont été interrogés par téléphone. L'échantillon est représentatif de l'ensemble des salariés du privé en terme d'âge, de sexe, de profession et de grande région. L'échantillon est également représentatif selon la taille et le secteur d'activité des entreprises qui les emploient.

La moitié des salariés sont recrutés par le biais des fichiers d'entreprises transmis par les institutions de prévoyance.

I. LA PRÉVOYANCE

I.1 Des taux de couverture stables dans le temps

Les salariés ont été interrogés sur les garanties de prévoyance à travers quatre items : *le décès, l'incapacité de travail, l'invalidité, la retraite supplémentaire*. Par rapport à 2003, un item en cas de décès sur la rente spécifique pour les enfants handicapés a été ajouté.

Il s'agit de déclarations des personnes interrogées. C'est donc la perception de ces personnes que l'on mesure, et non le taux de couverture effectif.

72% des salariés interrogés déclarent être couverts par des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail. Le deuxième risque pour lequel les salariés déclarent le plus souvent être couverts est **le risque décès** (67% sont couverts par le biais d'un capital aux ayants droit, par une rente de conjoint, par une rente d'éducation ou par une rente de survie pour les enfants handicapés). Vient ensuite **la rente en cas d'invalidité** (58%) et **l'épargne retraite** (30%).

On notera la part toujours importante des personnes ignorant si elles sont couvertes ou non. Elles représentent le quart pour la rente en cas d'invalidité, par exemple.

Tableau 1
Les risques couverts

%	Oui	Non	Ne sait pas	Total
En cas de décès	67	17	16	100
<i>Un capital aux ayants droit,</i>	61	23	16	100
<i>Une rente pour votre conjoint,</i>	40	38	22	100
<i>Une rente d'éducation pour vos enfants,</i>	29	44	26	100
<i>Une rente de survie pour les enfants handicapés</i>	14	49	37	100
Des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail	72	18	10	100
Une rente en cas d'invalidité	58	18	24	100
Une épargne retraite en supplément de la retraite obligatoire et de la retraite complémentaire	30	56	14	100

Source : CREDOC/CTIP, 2007

54% des salariés sont couverts contre au moins trois risques sur quatre (parmi l'incapacité de travail, l'invalidité, le décès et l'épargne retraite).

15% déclarent n'être couverts contre aucun risque, 15% sont couverts contre un seul risque, 16% contre deux, 35% contre trois, 19% contre quatre.

Depuis 2003, la couverture des salariés en matière de prévoyance est plutôt stable.

Tableau 2
Évolution des risques couverts depuis 2001

%	2001	2002	2003	2005	2007
En cas de décès				68	67
<i>un capital aux ayants droit,</i>	61	67	63	64	61
<i>une rente pour votre conjoint,</i>	34	40	40	44	40
<i>une rente d'éducation pour vos enfants,</i>	35	44	37	28	29
<i>une rente de survie pour les enfants handicapés</i>				14	14
Des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail	72	77	68	71	72
Une rente en cas d'invalidité	65	68	54	59	58
Une épargne retraite			26	30	30

Source : CREDOC/CTIP, 2007

I.2 Des taux de couverture variables selon les caractéristiques des salariés

Les **salariés issus du fichier des institutions de prévoyance** ont un meilleur niveau de couverture que les autres : 8% seulement déclarent ne bénéficier d'aucune couverture (20% pour les autres) et 72% disent être couverts au titre de 3 à 4 risques (à peine la moitié des autres).

Les jeunes sont plus nombreux à déclarer ne pas avoir de couvertures de prévoyance (32% d'entre eux).

Le type d'entreprise a également un impact sur le niveau de couverture. Les salariés des petites entreprises déclarent plus souvent ne pas avoir de couverture (30% des moins de 10 salariés contre seulement 8% de 500 salariés et plus).

La couverture prévoyance varie enfin fortement en fonction des catégories socioprofessionnelles. En particulier, les cadres déclarent plus souvent bénéficier de garanties de prévoyance que les ouvriers. Seulement 5% ne déclarent aucune garantie, contre 15% pour les professions intermédiaires et les employés et 20% pour les ouvriers. Seul l'accès à l'épargne retraite est bien réparti selon les différentes catégories socioprofessionnelles (CSP). Les écarts entre CSP sont de même ampleur qu'en 2005.

Tableau 3
Risques couverts selon la catégorie socioprofessionnelle

%	Ensemble	Cadre supérieur	Prof. Inter.	Employé	ouvrier
Couverture en cas de décès	67	80	74	68	54
Des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail	72	87	73	72	66
Une rente en cas d'invalidité	58	76	65	58	46
Une épargne retraite	30	34	36	27	28
Une rente dépendance	36	51	38	38	26

Source : CREDOC/CTIP, 2007

La différence entre les indemnités journalières en cas d'incapacité de travail, et la rente en cas d'invalidité, n'est pas claire pour une partie des salariés qui déclarent bénéficier de ces garanties. Ainsi, seulement 53% des salariés qui déclarent bénéficier d'IJ en cas d'incapacité de travail affirment qu'elles sont versées en cas d'arrêt maladie (53%). 28% déclarent qu'elles sont seulement versées en cas de déclaration d'une invalidité suite à une maladie ou un accident. 19% des salariés ne savent pas dans quel cas elles sont versées.

Les jeunes sont plus nombreux à penser toucher les IJ seulement en cas de déclaration d'une invalidité (près de 40% des moins de 30 ans).

La majorité des salariés qui déclarent percevoir les IJ en cas d'arrêt maladie pensent que leur garantie couvre 100% du salaire. En revanche, lorsqu'ils pensent que les IJ sont versées en cas de déclaration d'une invalidité, à peine plus du tiers pensent que leur salaire est entièrement compensé.

Tableau 4
Niveaux des prestations versées selon le type de garanties

%	Salaire à 100%	Salaire à 80%	Salaire à 50%	Ne sait pas	Total
En cas d'arrêt maladie	52	28	2	18	100
En cas de déclaration d'une invalidité	37	30	8	25	100
Ne sait pas	35	11	5	49	100

Source : CREDOC/CTIP, 2007

I.3 Les garanties de prévoyance souhaitées

Lorsqu'ils ne bénéficient pas de garanties de prévoyance, les salariés interrogés souhaiteraient en premier lieu bénéficier des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail (46%) et d'une rente en cas d'invalidité (45%).

Lors du décès, 46% souhaiteraient bénéficier d'un capital décès pour les ayants droit, 40% d'une rente pour le conjoint, 40% d'une rente d'éducation pour leurs enfants et 34% d'une rente spécifique pour enfants handicapés.

43% souhaiteraient bénéficier d'une épargne retraite en supplément de la retraite obligatoire et complémentaire, 41% d'une rente dépendance contre la perte d'autonomie liée au grand âge.

Par rapport aux années précédentes, la hiérarchie des attentes est la même, mais toutes les proportions sont en nette baisse. Les salariés non couverts semblent moins en attente d'une couverture complémentaire.

Tableau 5
Attentes en terme de garanties de prévoyance

Quelles sont les garanties de prévoyance que vous souhaiteriez avoir en plus, contre cotisation %	2002	2003	2005	2007
en cas de décès				
<i>un capital aux ayants droit,</i>	64	64	68	46
<i>une rente pour votre conjoint,</i>	59	51	58	40
<i>une rente d'éducation pour vos enfants,</i>	64	54	56	40
<i>rente spécifique pour enfant handicapé</i>			46	34
des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail	61	65	69	46
une rente en cas d'invalidité	66	70	70	45
une épargne retraite	66	60	55	43

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Guide de lecture : n'ont répondu à un item de cette question que les salariés ayant répondu non à l'item correspondant dans le tableau 1, en page 15.

I.4 L'image des garanties de prévoyance : une protection pour soi et pour les proches

Pour les salariés interrogés, les garanties de prévoyance représentent avant tout une protection et une sécurité pour eux et leurs proches (59%). 30% considèrent que c'est un plus en grande partie payé par l'entreprise.

Par rapport à 2003 et 2005, les items ont été modifiés ce qui limite la comparaison. Néanmoins, la part de ceux qui considèrent la prévoyance comme une charge, avec seulement des cotisations supplémentaires à payer a diminué de moitié (de 15% à 7%).

Cette image ne dépend ni du type d'entreprises où la personne est salariée ni de son profil sociodémographique. Seule différence notable : les femmes sont plus sensibles à la protection et la sécurité (62% ont choisi cet item contre 56% des hommes) ; alors que les hommes voient plutôt le plus en grande partie payé par l'entreprise (33% contre 27% des femmes).

Tableau 6
Image des garanties de prévoyance

Pour vous, les garanties de prévoyance dont vous bénéficiez, c'est d'abord :	2003	2005	2005
Une protection et une sécurité pour vous et vos proches	66	82	59
un avantage dans le cadre de votre entreprise	18	-	-
Un « plus » en grande partie payée par l'entreprise	-	-	30
Seulement des cotisations supplémentaires à payer	13	15	7
Ne sait pas	3	3	4

Source : CREDOC/CTIP, 2007

I.5 Le financement de la dépendance

Cette année, une série de questions a été ajoutée à propos du financement de la dépendance des personnes âgées.

Une grande majorité, 80%, considère que ce risque doit être financé par l'Etat : 45% considèrent que le financement de la dépendance est du ressort de la solidarité nationale, complétée par une incitation à une assurance complémentaire individuelle. 35% estiment que c'est du ressort de la solidarité nationale uniquement.

Seulement 18% pensent que chacun doit la financer directement.

Les avis divergent assez nettement selon les catégories socioprofessionnelles : les cadres supérieurs et les professions intermédiaires sont majoritairement favorables à la solidarité nationale complétée par une incitation à une assurance individuelle. Les ouvriers sont quant à eux plus enclins à prôner les solutions tranchées : l'Etat ou l'individu.

L'âge et le type d'entreprises n'ont pas d'influence sur les réponses à cette question.

Tableau 7
Prise en charge de la dépendance des personnes âgées

Selon vous, comment la dépendance doit être financée à l'avenir	Total	Cadres sup	Prof. inter	employés	ouvriers
C'est du ressort de la solidarité nationale uniquement	35	24	29	35	43
C'est du ressort de la solidarité nationale, complétée par une incitation à une assurance complémentaire	45	59	56	42	33
C'est du ressort de chaque individu de la financer directement	18	14	14	21	22
Autre	2	3	1	2	2

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Parmi les salariés qui considèrent que la dépendance devrait être prise en charge au moins en partie par la solidarité nationale, **les deux tiers privilégient une contribution de type CSG, payée par tous**. 27% pensent plutôt à une contribution sociale supplémentaire, supportée par les salariés et les employeurs.

Les cadres supérieurs sont un peu plus favorables à une contribution sociale supplémentaire (34%).

I.6 Le rôle de l'entreprise dans la prise en charge du handicap

Les salariés considèrent que les employeurs doivent fortement s'impliquer sur la prise en charge du handicap, particulièrement pour la prévention contre les accidents (83% estiment qu'ils doivent beaucoup s'impliquer) mais aussi pour l'aide au maintien et au retour à l'emploi des salariés handicapés (75%), pour l'information et l'assistance sur les droits et dispositifs (68%) ou encore sur la mise en place de garanties spécifiques pour les salariés victimes d'un handicap (65%).

Les avis sont plus partagés sur la mise en place de garanties spécifiques pour les enfants handicapés de salariés : le tiers des salariés interrogés estiment que les employeurs doivent beaucoup s'investir, et 17% considèrent que ce n'est pas du tout de leur ressort.

Tableau 8
Implication de l'employeur en matière de handicap

Selon vous, un employeur doit-il s'impliquer en matière de : %	Beaucoup	Un peu	Pas du tout	Ne sait pas	Total
Information et assistance sur les droits et dispositifs existants pour les victimes d'un handicap	68	29	2	1	100
Prévention contre les accidents	83	16	1	-	100
Aide au maintien et retour à l'emploi de salariés handicapés	75	23	1	1	100
Garanties spécifiques pour les salariés victimes d'un handicap (rente d'invalidité)	65	29	4	2	100
Garanties spécifiques pour les enfants handicapés de salariés (rente de survie)	32	49	17	2	100

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Les jeunes de moins de 25 ans sont systématiquement moins nombreux à considérer que les employeurs devraient beaucoup s'impliquer (68% pour la prévention contre les accidents, 59% pour l'information, 70% pour l'aide au maintien, 60% pour la rente invalidité).

Les femmes sont moins sensibles à l'implication des employeurs sur la question de la prévention des accidents (79% considèrent que les employeurs doivent beaucoup s'impliquer sur ce sujet contre 87% des hommes) et de l'information (66% contre 71%).

Les salariés de l'industrie sont particulièrement attentifs sur la question de la prévention (90% estiment que les employeurs doivent beaucoup s'impliquer).

Les cadres accordent moins d'importance que les autres catégories socioprofessionnelles à l'implication des employeurs en matière d'information et d'assistance sur les droits et dispositifs existants (62% contre 70% pour les autres) ; ou encore sur la question de la rente de survie pour les enfants handicapés (22% contre 38% pour les ouvriers, dont les proches se retrouveraient probablement plus démunis en cas de problème).

II. LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

II.1 Un taux de couverture élevé mais inégal selon les populations

94% des salariés interrogés déclarent disposer d'une complémentaire santé. Ce taux est assez stable depuis 2001.

Le taux de couverture déclarée dépend toujours du profil des salariés et de leur entreprise :

- ◆ 15% des **salariés en CDD** et 23% de ceux en contrats aidés déclarent ne pas avoir de complémentaire santé, contre 5% des salariés en CDI.
- ◆ Les **salariés d'entreprises de moins de 10 salariés** disposent moins fréquemment d'une complémentaire (88%) que ceux travaillant dans de plus grandes entreprises (94% dans les 10-50 salariés et 96% dans les 50 et plus).
- ◆ 15% des **moins de 25 ans** disent ne pas en bénéficier, 10% des 26-29 ans contre seulement 3% des 50 ans et plus.
- ◆ 98% des cadres déclarent bénéficier d'une complémentaire santé, contre 93% des employés et des ouvriers.

II.2 Deux tiers de contrats collectifs

66% des salariés ayant une complémentaire santé sont couverts par un contrat d'entreprise et 29% par un contrat individuel. 10% des salariés sont couverts par la complémentaire santé de leur conjoint.

La part de salariés couverts par un contrat d'entreprise est cette année revenue aux taux qui avaient été mesurés en 2001 et 2002.

Tableau 9
Mode de souscription de la complémentaire santé

De quelle manière avez-vous souscrit cette couverture complémentaire santé ?	1999	2000	2001	2002	2003	2005	2007
Couvert par le contrat de l'entreprise	56	60	68	68	59	56	66
Contrat individuel en ayant fait des démarches personnelles	34	32	24	24	33	31	29
Couverts par la complémentaire santé du conjoint	9	12	12	11	13	13	10

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Le type de complémentaires varie selon le profil sociodémographique et professionnel de la personne.

Déclarent le plus souvent être couverts par un contrat d'entreprise :

- ✓ les **cadres supérieurs** (80%) par rapport aux ouvriers (57%), aux employés (64%) et aux professions intermédiaires (73%) ;
- ✓ **les salariés issus du fichier des institutions de prévoyance** (71%).

Déclarent le moins souvent être couverts par un contrat d'entreprise :

- ✓ Les **salariés de petites structures** (34% pour les entreprises de moins de 10 personnes) par rapport aux salariés d'entreprises de 10-99 (61%), de 100 à 499 (78%) et de 500 et plus (86%) ;
- ✓ **les moins de 25 ans** (56%) ;
- ✓ les CDD (39%) et les salariés en contrat aidé (25%).

Ces publics se tournent plus souvent vers les contrats individuels.

Parmi ceux qui ont une complémentaire santé d'entreprise, **76% déclarent que cette souscription est obligatoire**. Cette proportion est en hausse par rapport à 2003 et 2005 (59%). Cette hausse est une conséquence des nouvelles dispositions concernant les exonérations sociales et fiscales des cotisations.

Tableau 10
Nature du contrat collectif

Est-ce un contrat d'entreprise	2003	2005	2007
Obligatoire	59	59	76
Facultatif	40	39	23
Ne sait pas	1	2	1

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Parmi les salariés ayant un contrat d'entreprise, qu'il soit obligatoire ou facultatif, un peu plus du quart, **27%, se souviennent avoir choisi des options supplémentaires pour être mieux remboursés** par exemple pour les frais dentaires ou optiques, ou pour les dépassements d'honoraires. Cette proportion est plus importante pour les salariés bénéficiant d'un contrat facultatif (34%) que pour ceux bénéficiant d'un contrat obligatoire (25%).

Parmi ceux qui n'ont pas choisi d'option, le tiers aurait souhaité pouvoir le faire. Les salariés sont donc en attente d'une personnalisation du contrat collectif.

II.3 Sept salariés sur dix savent combien leur coûte leur complémentaire

Sept personnes sur dix savent combien leur coûte leur complémentaire santé, 30% ne le savent pas. Ce chiffre est stable par rapport à 2005.

Peu de variables entraînent une variation de ce taux : seulement 57% des salariés assurés par le biais de leur conjoint le savent, mais le niveau de connaissance est le même pour les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire d'entreprise, et ceux qui ont une complémentaire individuelle.

70% des **salariés couverts par une complémentaire d'entreprise savent quelle est la part des cotisations payée par leur employeur** sur la totalité de leur complémentaire santé qui est estimée en moyenne à 50 % des cotisations.

Parmi ces salariés qui affirment connaître ce que fait l'employeur en matière de prise en charge des cotisations, 15% répondent que l'employeur ne participe pas.

II.4 La perception du rapport qualité/prix se dégrade légèrement

Qu'ils en connaissent ou non le coût, **65% des salariés interrogés ont le sentiment de payer le juste prix en matière de complémentaire santé**, 22% considèrent que c'est un peu trop cher et 8% que c'est beaucoup trop cher.

Le sentiment de payer un peu trop cher augmente au cours des vagues d'enquête, même si les variations sont très lentes comparées aux fortes augmentations qu'ont connu les complémentaires santé au cours des dernières années.

Tableau 11
Perception du coût de la complémentaire santé

Par rapport à vos garanties, avez-vous le sentiment de payer ?	2003	2005	2007
le juste prix	70	68	65
un peu trop cher	17	19	22
beaucoup trop cher	9	8	8
Ne sait pas	4	5	4

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Les salariés qui pensent connaître le coût de leur complémentaire santé sont un peu plus nombreux que les autres à trouver qu'ils paient cher (31% contre 28%). Les cadres ont moins le sentiment de payer cher (25%), alors qu'au contraire les ouvriers sont plus nombreux à trouver le prix excessif (35%).

Les salariés ayant souscrit un contrat individuel estiment plus souvent payer trop cher : seuls 48% déclarent payer le juste prix contre 73% des salariés en contrat collectif.

Tableau 12
Perception du coût de la complémentaire santé selon la nature du contrat

Par rapport à vos garanties, avez-vous le sentiment de payer ?	Contrat collectif	Contrat individuel
le juste prix	73	48
un peu trop cher	16	37
beaucoup trop cher	8	13
Ne sait pas	3	3

Source : CREDOC/CTIP, 2007

II.5 Les contreparties acceptables contre une baisse de cotisations

Une nouvelle question a été proposée cette année aux salariés sur les contraintes qu'ils seraient prêts à accepter pour bénéficier d'une réduction des cotisations.

La contrainte la plus facile à accepter est le recours aux médicaments génériques et le recours au médecin traitant (88% des salariés interrogés sont prêt à le faire). Ils sont également nombreux à accepter de soumettre des devis avant d'engager certaines dépenses, comme l'optique et les soins dentaires (80%), et de devoir faire des actions de prévention (75%).

Les avis sont plus partagés sur la franchise ou le reste à charge pour les dépenses qui sortent du parcours de soins (52%), et plus encore sur la suppression du tiers payant (sauf en cas d'hospitalisation) (31%).

Tableau 13
Contreparties acceptables contre une réduction de cotisations

En contrepartie d'une réduction des cotisations, êtes-vous prêt vous personnellement	
A accepter une franchise ou un reste à votre charge pour les dépenses hors parcours de soins	52
A ne plus bénéficier du tiers payant sauf en cas d'hospitalisation	31
A vous voir imposer des actions de prévention comme des bilans dentaires, un vaccin, un dépistage...	75
A privilégier les médicaments génériques et à consulter en priorité votre médecin traitant ¹	88
A soumettre des devis auprès de votre organisme assureur avant d'engager certaines dépenses comme l'optique et les soins dentaires	80

Source : CREDOC/CTIP, 2007

¹ A noter que 2% des personnes interrogées ont répondu favorablement seulement à l'un des deux items (médecin traitant ou générique). Ces 2% ne sont pas comptabilisés dans le tableau.

Le quart des salariés sont prêts à accepter au maximum deux des contraintes proposées. A l'inverse, 47% sont prêts à les accepter presque toutes.

Tableau 14

Nombre total de contraintes jugées acceptables par les salariés

Nombre total de contraintes jugées acceptables par les salariés	Nb
Aucune	2
Une seule	7
Deux	15
Trois	29
Quatre	31
Cinq	16

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Les salariés assurés individuellement sont prêts à accepter plus de contraintes que les salariés assurés par des contrats collectifs : seulement 20% des premiers n'acceptent pas plus de deux contraintes, contre 27% des seconds.

Les ouvriers et les employés sont également moins nombreux à envisager des contraintes (respectivement 29% et 27% n'en veulent pas plus de deux ; contre 19% des professions intermédiaires et 17% des cadres).

L'âge n'a par contre pas d'influence.

Très peu de salariés couverts par une complémentaire ont été informés qu'ils pouvaient bénéficier gratuitement de deux prestations de prévention (14%). Cette proportion est identique que le salarié soit assuré individuellement ou dans le cadre de son entreprise.

II.6 Une préférence plus marquée pour le contrat collectif...

En grande majorité, **les salariés interrogés déclarent que la meilleure solution en matière de complémentaire santé est un contrat d'entreprise (81%)**. 18% préfèrent une complémentaire à l'initiative de chaque salarié qu'ils peuvent ainsi choisir et financer eux-mêmes.

Pour les contrats d'entreprise, les avis sont partagés entre ceux qui préfèrent une complémentaire obligatoire, c'est-à-dire négociée avec l'employeur dans le cadre d'un accord et ceux qui préfèrent une complémentaire facultative (respectivement 41% et 40%).

Par rapport aux années précédentes, la proportion de salariés intéressés par une couverture collective est en hausse : de 67% en 2001 à 81% en 2007, alors que la part de salariés choisissant le contrat individuel baisse (de 29% en 2001 à 18% en 2007).

Parmi les contrats collectifs, c'est surtout le contrat facultatif qui est en progression : 14% en 2001, 35% en 2003 et 40% en 2007. Ce type de contrat permet en particulier de limiter les doubles couvertures pour les couples.

Tableau 15
Solution souhaitée pour la mise en place de la complémentaire santé

De votre point de vue, la meilleure solution pour la complémentaire santé est qu'elle soit :	2001	2002	2003	2005	2007
obligatoire pour tous les salariés de l'entreprise c'est-à-dire négociée avec l'employeur dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise	53	45	35	39	41
facultative pour les salariés de l'entreprise mais négociée entre l'employeur et l'organisme assureur	14	33	35	36	40
à l'initiative de chaque salarié qui la choisit et la finance lui-même	29	19	29	24	18
Ne sait pas	3	3	1	1	1

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Chaque salarié a tendance à préférer la formule qu'il expérimente : seulement 12% des salariés qui bénéficient déjà d'un contrat collectif estiment que le contrat individuel est la meilleure solution. A l'inverse, 33% de ceux qui ont un contrat individuel optent pour cette solution. De même, 54% des salariés qui ont un contrat obligatoire ont une préférence pour cette formule, 57% de ceux qui ont un contrat facultatif privilégient leur type de couverture.

Les moins de 30 ans sont également plus nombreux à préférer le contrat individuel (23%), ainsi que le contrat facultatif (47%).

Les positionnements des différentes catégories professionnelles sont assez divers : les cadres privilégient les contrats collectifs (seulement 9% pour l'individuel), avec une préférence pour le contrat obligatoire. Les professions intermédiaires ont la même attirance pour le contrat collectif, mais en privilégiant plutôt la forme facultative. Les ouvriers préfèrent le contrat individuel (26%), surtout au détriment du contrat facultatif.

Tableau 16
Solution souhaitée pour la mise en place de la complémentaire santé
selon les catégories professionnelles

De votre point de vue, la meilleure solution pour la complémentaire santé est qu'elle soit :	total	Cadres sup	Cadres inter	Employés	ouvriers
obligatoire pour tous les salariés de l'entreprise c'est-à-dire négociée avec l'employeur dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise	41	48	39	39	42
facultative pour les salariés de l'entreprise mais négociée entre l'employeur et l'organisme assureur	40	42	50	42	31
à l'initiative de chaque salarié qui la choisit et la finance lui-même	18	9	10	19	26
Ne sait pas	1	1	1	0	1

Source : CREDOC/CTIP, 2007

II.7 ...Mais avec des tarifs qui varient selon la situation familiale

Sur la question de la tarification des contrats collectifs, l'opinion des salariés interrogés est plus nette qu'en 2005 : 68% sont en faveur d'une modulation du prix selon la situation familiale. Seulement 31% préfèrent un tarif unique pour tous, quelle que soit la situation familiale.

Tableau 17
Solution souhaitée pour la tarification du contrat collectif

Pour vous, un contrat collectif doit-il proposer	2005	2007
Un tarif selon la situation familiale des salariés	53	68
Un tarif unique pour tous quelle que soit la situation familiale	44	31
Ne sait pas	2	1

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Les variables sociodémographiques n'ont pas vraiment d'influence sur les réponses à cette question. En particulier, les salariés ne varient pas dans leur opinion selon leur propre situation familiale.

Les réponses varient cependant selon le type de contrat : les titulaires d'un contrat individuel sont encore plus nettement favorables à un tarif selon la situation familiale (74%).

II.8 Les services associés à la complémentaire santé

Le service associé à la complémentaire santé apparaissant comme le plus intéressant est l'assistance à domicile : 61% des personnes interrogées le classent parmi leurs deux premiers choix. Les actions de prévention sont citées par 32% des personnes interrogées et les tarifs négociés par 36% ; plus d'un quart choisissent la protection juridique et un service Internet. Le service le moins plébiscité est l'analyse de devis dentaire et optique par téléphone.

Tableau 18
Opinion sur les services associés à la complémentaire santé

%	2003		2005		2007	
	1 ^{er} choix	Parmi les 2 1 ^{er} choix	1 ^{er} choix	Parmi les 2 1 ^{er} choix	1 ^{er} choix	Parmi les 2 1 ^{er} choix
Une assistance à domicile en cas de problème (garde d'enfants, aide ménagère, soutien scolaire à un enfant malade...)	38	72	42	72	36	61
Des actions de prévention (bilans de santé, dépistages, conseils de santé...)	26	48	24	42	19	32
Un réseau de médecins choisis par l'organisme assureur pour des soins de qualité à des prix raisonnables	20	34				
Une analyse de devis dentaire et optique par téléphone	7	19	15	36	5	14
Un service Internet offrant des informations sur les garanties, la consultation des remboursements	8	19	15	35	12	24
Des tarifs négociés auprès d'opticiens, de cliniques...					16	36
Une protection juridique					10	28
Aucun de ces services	1	8	4	4	3	3

Source : CREDOC/CTIP, 2007

II.9 Le rôle des employeurs dans le cadre d'un contrat collectif

Dans le cadre d'un contrat collectif, seulement 46% des salariés considèrent que la prévention est le rôle de l'employeur qui doit informer les salariés en matière de nutrition, de dépistage, de sevrage tabagique, etc. La question est formulée un peu différemment qu'en 2003 et 2005, mais il semble que la part de salariés répondant positivement a fortement baissé (elle atteignait 63%).

L'opinion des salariés est moins favorable en matière de sensibilisation sur leurs dépenses médicales. Seuls 29% considèrent que c'est du ressort de l'employeur (38% en 2005 estimaient que l'employeur devait sensibiliser les salariés sur leur consommation médicale).

Tableau 19
Rôle de l'entreprise dans le cadre d'un contrat collectif

Dans le cadre d'un contrat collectif d'entreprise, est-ce le rôle de l'entreprise d'agir auprès des salariés en matière de :	% oui
D'information et de prévention en matière de nutrition, de dépistage, de sevrage tabagique...	46
Sensibilisation des salariés sur leurs dépenses médicales	29

Source : CREDOC/CTIP, 2007

En 2005, les items ont été légèrement modifiés.

II.10 Une préférence pour la complémentaire santé comme garantie collective

Cette année, on a demandé aux salariés quelle garantie ils choisiraient si leur entreprise n'en proposait qu'une parmi la prévoyance, la complémentaire santé et l'épargne retraite.

Leur préférence va nettement à la complémentaire santé (59%), devant l'épargne retraite (23%) et la prévoyance (17%). Le score élevé de la complémentaire santé s'explique probablement par l'importance accordée par les médias à la réforme de l'assurance maladie et à la baisse des remboursements de sécurité sociale. Cependant, le faible score de la prévoyance est assez inquiétant, car il prouve que les salariés n'ont pas vraiment conscience des problèmes financiers auxquels, eux-mêmes ou leur famille, pourraient être confrontés en cas de « coup dur », en l'absence de couvertures complémentaires.

Tableau 20
Choix des salariés dans l'hypothèse où l'entreprise ne pourrait proposer qu'un seul type de garanties

%	2007
Prévoyance	17
Complémentaire santé	59
Epargne retraite	23
Ne sait pas	1

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Les moins de 30 ans sont plus nombreux à opter pour l'épargne retraite (34%). Les ouvriers sont également dans ce cas, alors que les cadres supérieurs sont plus nombreux à préférer la prévoyance.

Tableau 21
Choix des salariés dans l'hypothèse où l'entreprise ne pourrait proposer qu'un seul type de garanties selon la catégorie professionnelle

%	Ensemble	Cadre sup	Cadre inter	Employés	Ouvriers
Prévoyance	17	26	18	16	12
Complémentaire santé	59	62	62	60	55
Epargne retraite	23	12	19	23	31
Ne sait pas	1	-	1	1	2

Source : CREDOC/CTIP, 2007

III. UNE MÉCONNAISSANCE DES ORGANISMES ASSUREURS MAIS UNE BONNE IMAGE DE LA GESTION PARITAIRE

III.1 Une méconnaissance du fonctionnement des institutions de prévoyance

Les salariés connaissent toujours mal le fonctionnement des institutions de prévoyance : ils ne sont que 36% à penser qu'elles sont gérées par les partenaires sociaux, contre 17% par l'État, 27% des actionnaires privés et 20% qui déclarent ne pas savoir.

Tableau 22
Connaissance du statut des institutions de prévoyance

Selon vous, les institutions de prévoyance sont gérées par :	2000	2001	2002	2003	2005	2007
L'Etat	8	10	12	18	20	17
Les partenaires sociaux	40	31	39	34	34	36
Des actionnaires privés	21	31	32	21	26	27
Ne sait pas	31	28	17	27	20	20

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Le niveau de connaissance du statut des institutions de prévoyance est un peu meilleur parmi :

- Les cadres supérieurs (46% citent les partenaires sociaux contre 33% pour les ouvriers et les employés) ;
- Les salariés âgés de 40 ans et plus (42% contre 28% parmi les moins de 30 ans) ;
- Les bénéficiaires d'un contrat collectif (39% contre 29% pour les contrats individuels) ;
- Les salariés interrogés par le biais du fichier transmis par les institutions de prévoyance (42%).

III.2 Une bonne image du paritarisme

Les salariés interrogés ont tous été informés de la particularité des institutions de prévoyance qui sont des organismes paritaires gérés par les partenaires sociaux, représentants des employeurs et des salariés assurés par l'institution.

Globalement, plus de huit salariés interrogés sur dix déclarent avoir une bonne ou une assez bonne image du paritarisme.

Cette image n'a guère varié depuis 2001.

L'image des institutions paritaires ne dépend qu'assez peu des caractéristiques socio-démographiques de la population.

Tableau 23
Image du paritarisme

	2001	2002	2003	2005	2007
Une très bonne image,	10	5	6	6	5
Une assez bonne image,	76	81	75	72	78
Une assez mauvaise image	12	13	15	19	14
Une très mauvaise image	2	1	3	3	3

Source : CREDOC/CTIP, 2007

IV. L'ACTION SOCIALE DES INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

IV.1 Une connaissance moyenne de l'action sociale des institutions de prévoyance

Seulement 28% des salariés interrogés savent que les institutions de prévoyance développent une action sociale. Cette proportion atteint 34% pour les salariés interrogés par le biais du fichier des institutions de prévoyance, et est dans la fourchette des estimations obtenues au cours des deux baromètres précédents : entre 27% et 41% (la série de questions relatives à l'action sociale des institutions de prévoyance n'était alors posée qu'aux salariés interrogés à partir du fichier).

Comme au cours des baromètres précédents, les cadres supérieurs connaissent plus fréquemment l'existence de cette action sociale (43% contre 32% pour les professions intermédiaires, 26% pour les employés et 21% pour les ouvriers).

IV.2 Les actions prioritaires en matière d'action sociale

En terme **d'aides ponctuelles à la personne**, les actions prioritaires pour les salariés interrogés sont **la prise en charge des cotisations pour la complémentaire santé ou de frais médicaux pour les personnes démunies (65%)**, et les aides à l'insertion ou à la réinsertion professionnelle (40%). Sont également cités les secours et aides financières d'urgence (34%)

Ils sont moins nombreux à mettre en avant les bourses d'étude (20%), les prêts pour le logement (22%) ou le soutien psychologique.

Tableau 24
Aides ponctuelles prioritaires à la personne

Pour les aides ponctuelles à la personne, lesquelles vous semblent prioritaires ? %	2003	2005		2007	
		1 ^{er} choix	Deux choix	1 ^{er} choix	Deux choix
Prise en charge de cotisations pour la complémentaire santé ou de frais médicaux pour les plus démunis	41	37	52	48	65
Secours et aides financières d'urgence	46	25	52	14	34
Aides à l'insertion ou réinsertion professionnelle	45	17	39	16	40
Bourses d'études	18	8	21	7	20
Aide aux vacances pour les enfants	12	3	10		
Soutien psychologique				6	16
Prêts pour le logement	25	9	26	8	22

Source : CREDOC/CTIP, 2007

En 2003 et 2005, non précisé pour les plus démunis

Concernant **les aides pour des actions collectives**, les salariés considèrent le plus souvent comme action prioritaire : la prévention et le dépistage en santé (63%), puis le soutien à la **recherche médicale** (58%), et l'**aide à des établissements spécialisés** (51%). 23% d'entre eux mentionnent le soutien aux associations à vocation sociale ou humanitaire, 13% les offres de vacances pour la famille.

Tableau 25
Actions collectives

Pour vous, quels types d'aides vous semblent prioritaires pour des actions collectives	2003	2005		2007	
		1 ^{er} choix	Deux choix	1 ^{er} choix	Deux choix
Prévention et dépistage en santé				28	63
Soutien à la recherche médicale	65	38	79	30	58
Établissements spécialisés (pour personnes âgées dépendantes, enfants et adultes handicapés ...)	51	45	72	26	51
Soutien aux associations à vocation sociale ou humanitaire	30	9	31	10	23
Offre de vacances pour les familles	13	6	12	5	13
Offre de loisirs et animation culturelle	7	2	6	-	-

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Guide de lecture : Les totaux sont supérieurs à 100, plusieurs réponses étant possibles. Seuls ont répondu à cette question les salariés issus du fichier CTIP.

2^{ÈME} PARTIE :

LES ENTREPRISES DE MOINS DE 200 SALARIÉS

Cette deuxième phase de l'étude porte sur l'interrogation **de 310 responsables d'entreprises de moins de 200 salariés** (57 directeurs généraux, 61 gérants, 180 directeurs des ressources humaines, 12 secrétaires généraux).

L'échantillon est représentatif de l'ensemble des entreprises de moins de 200 salariés, en terme de secteur d'activité, de nombre de salariés et de localisation géographique.

I. LA PRÉVOYANCE

I.1 L'amélioration de la couverture des salariés se poursuit dans les PME

Les responsables ont été interrogés sur les garanties de prévoyance à travers quatre items : *le décès, l'incapacité de travail, l'invalidité et la retraite supplémentaire.*

La couverture la plus largement mise en place reste **l'incapacité de travail** (indemnités journalières) : **79% des responsables interrogés déclarent la proposer à tous leurs salariés et 10% à une partie seulement.**

72% des responsables interrogés déclarent que tous leurs salariés sont couverts en cas de décès (toutes modalités confondues, capital aux ayants droit, rente pour le conjoint, rente d'éducation pour les enfants ou rente spécifique pour les enfants handicapés) ; 10% couvrent seulement une partie de leurs salariés (ces proportions sont stables par rapport à 2005, mais avaient progressé entre 2003 et 2005).

80% proposent une rente en cas d'invalidité, dont 69% à l'ensemble des salariés. Cette couverture a également progressé : 71% des entreprises interrogées la proposaient à au moins une partie de leurs salariés en 2003, 77% en 2005.

L'épargne retraite est proposée à au moins une partie des salariés par 35% des PME (soit une forte progression par rapport à 2003 et 2005, où elle était proposée par environ 25% des PME).

Tableau 26
Les garanties de prévoyance proposées par l'entreprise en 2007

%	Pour tous les salariés	Pour une partie des salariés	Non	Ne sait pas
Indemnités journalières en cas d'incapacité de travail	79	10	8	3
Rente en cas d'invalidité	69	11	13	7
Épargne retraite en supplément de la retraite obligatoire et de la retraite complémentaire	19	16	62	3
En cas de décès :				
<i>un capital aux ayants-droit</i>	70	10	12	8
<i>un rente pour le conjoint</i>	51	11	30	9
<i>une rente d'éducation pour les enfants</i>	37	9	41	13
<i>une rente spécifique pour les enfants handicapés</i>	12	2	60	26

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Tableau 27
Évolution des garanties de prévoyance proposées par l'entreprise

% D'entreprises pour lesquelles au moins une partie des salariés est couverte	2002	2003	2005	2007
Indemnités journalières en cas d'incapacité de travail		85	87	89
Rente en cas d'invalidité		71	77	80
Épargne retraite en supplément de la retraite obligatoire et de la retraite complémentaire		25	27	35
Couverture en cas de décès		77	84	83

Source : CREDOC/CTIP, 2007

5% des entreprises interrogées ne proposent aucune garantie de prévoyance même à une partie de leurs salariés et 13% n'en proposent aucune qui couvre l'ensemble de leurs salariés. Ces chiffres en baisse constante depuis 2002 confirment une amélioration de la couverture des salariés en terme de prévoyance.

Lorsque les entreprises proposent des garanties de prévoyance, **elles en proposent le plus souvent au moins trois parmi les quatre principales** (indemnités journalières, invalidité, décès, épargne retraite) : 61% des responsables interrogés déclarent proposer des garanties à l'ensemble de leurs salariés en ce qui concerne au moins trois des risques cités et 76% à une partie seulement.

Tableau 28
Évolution du nombre de garanties mises en place dans l'entreprise

	Nombre de garanties pour <u>tous</u> les salariés				Nombre de garanties pour <u>au moins une partie</u> des salariés			
	2002	2003	2005	2007	2002	2003	2005	2007
<i>Aucun</i>	27	20	15	13	14	9	7	5
Un risque	14	13	9	10	12	9	5	7
Deux risques	19	16	18	16	18	15	15	13
Trois risques	33	43	47	46	44	49	50	47
Quatre risques	7	7	11	15	12	18	22	29

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Lorsqu'un seul type de couvertures décès existe, ce risque est considéré comme couvert.

Hors dépendance

Le niveau de couverture est un peu inférieur pour les toutes petites entreprises : 16% des entreprises de 1 à 9 salariés ne proposent aucune couverture, même à une partie de leurs salariés. Cette proportion est inférieure à 3% parmi les PME de 10 salariés ou plus.

Plus de la moitié des PME, 55%, ont confié la garantie d'un certain niveau de salaire aux salariés en arrêt de travail (mensualisation) à un organisme assureur. Parmi les autres, un peu moins d'une entreprise sur dix envisage de le faire au cours des deux prochaines années.

Les très petites entreprises ont moins fait appel à un organisme assureur que les plus grandes.

Tableau 29
Recours à un organisme assureur pour la mensualisation

%	1-9	10-19	20-49	50-99	100-199	Total
A fait appel à un organisme assureur	45	47	65	61	66	55
N'a pas fait appel	55	53	35	39	34	45
Dont compte le faire dans les deux ans	17	8	4	-	2	9%

Source : CREDOC/CTIP, 2007

On peut penser que ces taux de couvertures prévoyance vont continuer à s'améliorer à l'avenir. 18% des PME interrogées déclarent qu'elles prévoient d'élargir à l'ensemble du personnel une garantie qui n'était réservée qu'à une catégorie professionnelle, ou de mettre en place une garantie qui n'existe pas encore (en particulier, 36 entreprises prévoient d'améliorer leur dispositif d'épargne retraite, 25 en décès, 15 en invalidité, et 10 en indemnités journalières).

En 2005, 12% des entreprises réfléchissaient à la mise en place de nouvelles garanties en matière de prévoyance et 16% pour un dispositif d'épargne retraite, ce qui s'est effectivement traduit par une légère amélioration du taux de couverture depuis cette date.

I.2 Une opinion favorable de la prévoyance

Une grande majorité de responsables d'entreprise interrogés ont une opinion favorable de l'existence de garanties de prévoyance obligatoires en raison d'un accord professionnel : **39% déclarent que c'est une très bonne chose pour l'entreprise et 52% que c'est plutôt une bonne chose.**

Depuis 2002, cette opinion reste stable.

Tableau 30
Opinion des employeurs sur l'existence de garanties obligatoires

L'existence de garanties de prévoyance et d'une couverture obligatoire pour l'entreprise en raison d'un accord collectif au niveau de la profession est : (%)	2002	2003	2005	2007
une très bonne chose	36	38	32	39
plutôt une bonne chose	48	54	58	52
plutôt une mauvaise chose	8	4	3	2
une très mauvaise chose	2	2	2	2
ne se prononce pas	6	2	5	4

Source : CREDOC/CTIP, 2007

La proportion de responsables très favorables à une couverture obligatoire en raison d'un accord au niveau de la profession augmente avec la taille des entreprises : seulement un tiers parmi les moins de 20 salariés, plus de la moitié parmi les 100 salariés et plus.

Pour les responsables d'entreprise, l'existence d'un accord professionnel de prévoyance est une bonne chose pour trois raisons citées avec quasiment la même fréquence :

- ce système est **plus simple à mettre en place** (56%),
- il est solidaire entre tous les salariés de la profession (56%),
- il est **moins cher grâce à la mutualisation de toutes les entreprises de la profession** (49% des cas).

L'attractivité du secteur professionnel n'est évoquée que par 12% d'entre eux.

Par rapport à 2003, la simplicité et la solidarité ont un peu plus souvent été mises en avant par les responsables, rendant ces deux critères un peu plus importants que le coût.

Tableau 31
Principaux avantages des contrats collectifs obligatoires

Pour ceux qui trouvent que l'existence de garanties de prévoyance est une bonne chose

Quel est le principal avantage des contrats collectifs obligatoires	2005			2007		
	1 ^{er} choix	2 nd choix	Total	1 ^{er} choix	2 nd choix	Total
Moins cher grâce à la mutualisation de toutes les entreprises de la profession	46	11	50	31	28	49
Plus simple à mettre en place	19	35	48	28	28	56
Solidaire entre tous les salariés de la profession	22	27	43	29	27	56
Plus d'attractivité des entreprises de la profession	3	10	12	6	6	12
Autre	10	17	17	7	6	13
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Les TPE mettent plus en avant la simplicité que le coût (37% citent en premier la simplicité et 14% le coût).

I.3 L'implication par rapport à la dépendance

Cette année, une série de questions a été posée aux responsables de PME sur la prise de charge de la dépendance. La formulation des questions est identique à celle utilisée dans le questionnaire salariés.

L'avis des responsables de PME est plus tranché que celui de l'ensemble des salariés : selon une **majorité d'entre eux, (56%), le financement du risque dépendance est du ressort de la solidarité nationale, complétée par une incitation à une assurance complémentaire**. 20% estiment que c'est du ressort de la solidarité nationale uniquement. A contrario, quasiment la même proportion, 22%, estime que chaque individu doit la financer individuellement.

Tableau 32
Le financement de la dépendance

Selon vous, comment la dépendance doit être financée à l'avenir	Total
C'est du ressort de la solidarité nationale uniquement	20
C'est du ressort de la solidarité nationale, complétée par une incitation à une assurance complémentaire	56
C'est du ressort de chaque individu de la financer directement	22
Autre	2

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Les responsables de TPE sont plus nombreux à considérer que chaque individu doit la financer individuellement (31%).

Les responsables d'entreprises recrutés par l'intermédiaire des fichiers des institutions de prévoyance sont encore plus favorables que les autres au modèle associant la solidarité nationale et l'assurance complémentaire (61% contre 51%).

Ceux qui privilégient la solidarité nationale, seule ou associée à une complémentaire, préfèrent une contribution de type CSG, payée par tout le monde (71%). 16% opteraient plutôt pour une contribution sociale supplémentaire, supportée par les employeurs et les actifs.

S'ils considèrent en majorité qu'une assurance complémentaire doit compléter le financement public, les responsables sont encore peu nombreux à penser que c'est aux entreprises de favoriser cette assurance complémentaire : seulement 3 responsables sur 10 estiment que c'est du ressort de l'entreprise d'apporter un complément au financement de la dépendance sous la forme d'une rente couvrant le salarié. Seulement 2 sur 10 y incluent le conjoint. Cependant, dans la mesure où l'enquête ne concerne que des PME, on peut penser que ces chiffres témoignent d'un début de sensibilisation des employeurs sur le problème de la prise en charge de ce risque.

Tableau 33

Est-ce du ressort de l'entreprise d'apporter un complément au financement de la dépendance sous la forme d'une rente ...

%	oui	non
Couvrant le salarié	30	70
Couvrant le conjoint	20	80

Source : CRÉDOC/CTIP, 2007

Seulement 20% des responsables de TPE considèrent que c'est le rôle de l'entreprise de mettre en place une couverture complémentaire au bénéfice des salariés, contre 35% en moyenne pour les entreprises de plus de 10 salariés.

I.4 L'implication par rapport au handicap

Depuis 2003, des questions portent sur l'opinion des responsables d'entreprises de moins de 200 salariés sur leur implication vis-à-vis des salariés handicapés et de leurs familles.

Les employeurs considèrent qu'ils doivent plus s'impliquer dans ce domaine que dans la prise en charge de la dépendance. **Très peu ont répondu qu'ils ne doivent pas du tout s'impliquer.**

La prévention contre les accidents est évidemment le champ d'intervention pour lequel ils se sentent le plus concernés : 83% considèrent qu'ils doivent beaucoup s'impliquer en la matière. Puis sont évoquées **les aides au maintien ou retour à l'emploi (57%)**, l'information et **l'assistance sur les droits et dispositifs existants (52%)** et enfin **les garanties spécifiques pour les salariés (43%)** et pour les enfants handicapés (13%).

Par rapport à 2005, les items ont légèrement été modifiés (en particulier les garanties spécifiques salariés et enfants handicapés ont été scindées en deux items) mais permettent quelques comparaisons. Que ce soit en matière de prévention, d'information sur les droits ou d'aide au maintien et au retour à l'emploi, les responsables s'estiment nettement plus concernés qu'en 2005.

Le fait d'avoir distingué les salariés et les enfants handicapés dans la question des garanties spécifiques montre que s'il apparaît assez légitime aux responsables de s'impliquer sur les garanties pour les salariés, les enfants leur semblent moins du ressort de l'entreprise.

L'implication des entreprises en matière de mise en place de garanties spécifiques pour leurs salariés est d'autant plus forte que l'entreprise est grande. Seules 36% des très petites entreprises se sentent impliquées en la matière.

Les entreprises interrogées par le biais des fichiers des institutions de prévoyance sont plus responsabilisées sur ce sujet (48% ont choisi l'item « beaucoup »).

Tableau 34
Implication de l'employeur en matière de handicap

Selon vous, un employeur doit-il s'impliquer en matière de %	Beaucoup		Un peu		Pas du tout	
	2005	2007	2005	2007	2005	2007
Information et assistance sur les droits et dispositifs existants pour les victimes d'un handicap	38	52	45	39	17	9
Prévention contre les accidents	71	83	22	14	7	3
Aide au maintien et retour à l'emploi de salariés handicapés	46	57	42	36	12	6
Garanties spécifiques pour les salariés ou leurs enfants handicapés	27	-	51	-	22	-
Garanties spécifiques pour les salariés victimes d'un handicap (rente d'invalidité)	-	43		41		16
Garanties spécifiques pour les enfants handicapés de salariés (rente de survie)	-	13		47		39

Source : CREDOC/CTIP, 2007

II. LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

II.1 Près de 80% des entreprises proposent une complémentaire santé.

En 2007, **78% des responsables d'entreprise interrogés déclarent proposer une complémentaire santé** à leurs salariés : 63% à l'ensemble et 15% à une partie seulement.

Cette proportion est un peu en retrait par rapport à 2005 (83%), mais est en hausse sur l'ensemble des vagues du baromètre : elle était égale à 72% en 2002.

Tableau 35
Évolution du taux de couverture en complémentaire santé depuis 2002

Y a-t-il dans votre entreprise une complémentaire santé ? (%)	2002	2003	2005	2007
oui, pour tous les salariés	53	55	63	63
oui, pour une partie des salariés	19	19	20	15
non	28	26	17	23

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Les entreprises recrutées par le biais du fichier des institutions de prévoyance sont moins nombreuses à ne pas proposer de complémentaires santé : 15% contre 31% pour les autres. Ce sont alors surtout les contrats qui couvrent tous les salariés qui sont plus nombreux (69% contre 57%). Les contrats ne couvrant qu'une partie des salariés sont aussi fréquents dans les deux catégories d'entreprises (16% contre 13%).

La complémentaire santé est d'autant plus souvent proposée que l'entreprise est grande : 45% des entreprises employant 9 salariés et moins n'en proposent pas, contre 5% seulement des 50 salariés et plus. Il est à noter que les écarts entre le taux de couverture des toutes petites entreprises et des plus grandes sont plus élevés qu'en 2005 (40 points d'écart en 2007, contre 27 en 2005).

Tableau 36
Complémentaire santé selon la taille de l'entreprise

Y a-t-il dans votre entreprise une complémentaire santé ? (%)	1-9	10-19	20-49	50-99	100-199	Total
oui, pour tous les salariés	41	57	70	81	79	63
oui, pour une partie des salariés	11	22	11	14	16	15
non	45	21	19	5	5	23

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Ces complémentaires sont le plus souvent obligatoires sans options (46%). 28% des responsables interrogés proposent une complémentaire obligatoire avec options. Ce type de système continue à se développer : seuls 12% des responsables d'entreprise avaient déclaré en proposer en 2003 et 22% en 2005, alors que les complémentaires facultatives sont toujours en diminution (42% en 2003, 27% en 2005).

Tableau 37

Pour les salariés concernés, évolution du type de complémentaire depuis 2003

%	2003	2005	2007
Obligatoire sans options	46	39	46
Obligatoire avec options	12	22	25
Facultative	42	35	27
<i>Autres</i>		4	2

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Les entreprises proposant une complémentaire à leurs salariés, recrutées par l'intermédiaire des fichiers des institutions de prévoyance, sont plus nombreuses à proposer un contrat obligatoire sans options (54% contre 37% pour les autres).

Les entreprises de petite taille proposent plus souvent une couverture facultative à leurs salariés (42% contre 25% pour les entreprises de 10 salariés ou plus), surtout au détriment des couvertures obligatoires sans options (seulement 27% en proposent contre 50% pour les entreprises plus grandes).

II.2 Le développement de la complémentaire santé

Les responsables des entreprises ne proposant pas de complémentaire santé, soit un peu moins du quart des entreprises de l'échantillon, expliquent principalement cet état de fait par l'absence d'accord entre employeurs et salariés sur ce point (45%). Cet item n'était pas proposé les années précédentes et vient modifier la hiérarchie jusqu'ici assez stable des réponses à cette question.

Ensuite, les responsables interrogés mettent en avant le fait que **c'est au salarié de choisir et de financer librement sa complémentaire santé** (37%) et évoquent avec la même proportion le **problème du coût** (36%). 10% trouvent que c'est trop compliqué à mettre en place, et 17% que l'entreprise y réfléchit mais ne l'a pas encore mise en place. La proportion d'entreprises déclarant réfléchir à la mise en place d'une complémentaire santé, est revenue aux mêmes proportions qu'en 2002 et 2003, après une hausse en 2005.

Tableau 38
Évolution des raisons de l'absence de complémentaire santé dans l'entreprise

	2002	2003	2005	2007
C'est à chaque salarié de choisir et de financer individuellement sa complémentaire santé	58	69	74	37
C'est un coût trop lourd pour l'entreprise comme pour les salariés	44	43	60	36
C'est aux partenaires sociaux de la profession de prendre l'initiative	23	40	27	5
C'est trop compliqué à mettre en place	23	20	26	10
Votre entreprise y réfléchit mais ne l'a pas encore mise en place	22	19	32	17
Il n'y a pas eu accord entre employeurs et salariés sur ce point	-	-	-	45

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Guide de lecture : Les totaux sont supérieurs à 100, plusieurs réponses étant possibles.

II.3 Les nouvelles offres sur le marché de la complémentaire santé

Une nouvelle question a été ajoutée au baromètre à propos des nouvelles offres sur le marché de la complémentaire santé permettant d'alléger les cotisations. Deux types d'offres ont été proposés aux responsables : un contrat de base avec des options facultatives au choix, et un contrat avec une franchise ou un reste à charge pour les dépenses hors parcours de soins. **C'est le contrat avec options qui séduit le plus les responsables** (60% sont le plus intéressés par cette offre). 26% optent plutôt pour le contrat avec franchise ou reste à charge. 14% des responsables ne choisissent ni l'un ni l'autre.

Tableau 39
Intérêt pour les nouvelles offres de complémentaire santé

%	2007
Contrat de base avec des options facultatives au choix	60
Contrat avec une franchise ou un reste à charge pour les dépenses hors parcours de soins	26
Aucune	14

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Parmi les responsables des entreprises qui ne proposent pas de complémentaire santé, seulement 51% préfèrent le contrat de base avec des options. La même proportion que l'ensemble opte pour le contrat avec franchise ou avec reste à charge. Une plus grande proportion, 22%, ne choisit aucun des deux.

Dans les entreprises proposant une couverture santé, l'intérêt des responsables est guidé par ce que l'entreprise propose déjà : ainsi, ceux qui ont une complémentaire santé facultative ont une préférence encore plus marquée pour le contrat de base avec des options (78%). Ceux qui ont une complémentaire sans options ont un intérêt moindre pour ce type de contrats (55%).

II.4 Les avantages des contrats collectifs obligatoires

Pour les responsables des entreprises qui proposent des contrats collectifs obligatoires, le principal avantage qu'ils perçoivent à ce type de contrat est, comme en 2005, qu'il garantit **un même accès aux soins de santé pour tous les salariés (62% des cas)**. Presque la même proportion (58%) évoque l'exonération de charges sociales sur la part de cotisations (cet item est nouveau en 2007).

Tableau 40
Les principaux avantages des contrats collectifs obligatoires en 2007

Quel est le principal avantage des contrats collectifs obligatoires	1 ^{er} choix	2 nd choix	Total
La déductibilité sociale et fiscale	14	25	39
La garantie d'un même accès aux soins de santé pour tous les salariés	29	33	62
Un élément fort d'attractivité et de fidélisation des salariés	21	16	38
L'exonération de charges sociales sur la part de cotisations prises en charge par l'employeur	36	22	58
Autre	0	4	4

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Guide de lecture : Les totaux sont supérieurs à 100, plusieurs réponses étant possibles. Seuls ont été interrogés les employeurs ayant mis en place une complémentaire santé.

Tableau 41
Évolution de la perception des principaux avantages des contrats collectifs obligatoires

Pour ceux qui proposent des contrats collectifs obligatoires en 2005 et 2007

Quel est le principal avantage des contrats collectifs obligatoires	2005	2007
La déductibilité fiscale des cotisations	57	39
La garantie d'un même accès aux soins de santé pour tous les salariés	73	62
Un élément fort d'attractivité et de fidélisation des salariés	42	38
L'exonération de charges sociales sur la part de cotisations prises en charge par l'employeur		58
Autre	20	4

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Guide de lecture : Les totaux sont supérieurs à 100, plusieurs réponses étant possibles

II.5 Un maintien des garanties existantes malgré la diminution des plafonds d'exonération de charge

Les responsables d'entreprises ont été questionnés sur leur attitude face à la diminution des plafonds d'exonération de charges sociales. Cette exonération est un des deux avantages mis en avant par les responsables d'entreprise. La question visait donc à connaître la réaction des employeurs face à cette diminution des plafonds qui limite cet avantage : les cotisations qui dépasseraient le plafond n'étant alors plus exonérées.

Si leurs cotisations santé et prévoyance (qui sont globalisées) dépassent ce nouveau plafond, **61% des responsables maintiendraient tout de même à l'identique la participation** de l'entreprise. 27% pensent diminuer les cotisations employeurs, généralement sans arbitrer entre la prévoyance ou la santé.

Il n'y a pas de différence significative dans les réponses des responsables selon la taille ou le secteur d'activité de l'entreprise.

Tableau 42

Attitude des PME en cas de dépassement du nouveau plafond d'exonération de charges salariales

%	
	La participation de l'entreprise serait maintenue à l'identique
61	
	Vous diminuerez la cotisation santé
7	
	Vous diminuerez la cotisation prévoyance
3	
	Vous diminuerez les deux
17	
	Ne sait pas
12	

Source : CREDOC/CTIP, 2007

II.6 Moins de PME se sentent concernées par la prévention santé

Dans le cadre d'un contrat collectif, l'opinion sur le rôle de l'employeur en matière de prévention et de sensibilisation sur leur consommation médicale est très partagée.

La moitié estime que c'est le rôle de l'entreprise d'agir en matière d'information et de prévention sur des thèmes comme la nutrition, le dépistage, le sevrage tabagique. En 2005, 62% avaient considéré que c'était de leur ressort. Toutefois, les exemples proposés étaient un peu différents (relais de campagne nationale de santé publique, vaccination contre la grippe, dépistage, bilan dentaire).

A peine 23% estiment que c'est le rôle de l'entreprise de sensibiliser les salariés sur leurs dépenses médicales. Cette proportion était de 41% en 2005 (avec un item également formulé un peu différemment : on parlait de sensibilisation aux comportements en matière de dépenses de soins et de biens médicaux).

Tableau 43

Le rôle de l'entreprise en matière de prévention et de sensibilisation aux dépenses

	2005	2007
D'information et de prévention (nutrition, dépistage, sevrage tabagique)	62	48
De sensibilisation des salariés sur leurs dépenses médicales	41	23

Source : CRÉDOC/CTIP, 2007.

Les items ont été simplifiés par rapport à la formulation de 2005

Les moyennes entreprises (plus de 50 salariés) se sentent plus concernées par la sensibilisation sur la consommation médicale (un tiers estiment qu'elles ont un rôle à jouer).

L'avis sur la sensibilisation à propos de la consommation médicale des salariés est influencé par l'équipement de l'entreprise en matière de complémentaire santé : seulement 11% des PME qui ne proposent pas de complémentaire santé considèrent qu'elles doivent jouer un rôle, contre 18% de celles qui proposent une complémentaire facultative et 30% de celles pour qui elle est obligatoire.

II.7 Les services associés

Comme dans chaque vague de baromètre, les responsables se sont vus proposer une série de services qui peuvent être proposés par les organismes assureurs dans les contrats santé, à classer selon l'intérêt qu'ils représentent selon eux, qu'ils en bénéficient ou non dans leur propre contrat.

L'information pédagogique destinée aux salariés est le service que les employeurs trouvent le plus intéressant (57% des cas). C'était déjà l'item le plus choisi en 2005.

Deux services sont ensuite cités par un tiers d'entre eux à chaque fois : la **souscription d'options ou de services et l'administration du compte sur Internet (31%), et l'accompagnement du dialogue avec les représentants des salariés sur ce sujet (37%)**. Viennent ensuite la visualisation de l'équilibre financier sur Internet (23%) et l'estimation du passif social de l'entreprise (16%) item qui n'était pas proposé en 2005.

Tableau 44
Services associés intéressants pour l'employeur

Quel service trouvez-vous le plus intéressant pour l'employeur ? %	2005		2007	
	1 ^{er} choix	Deux premiers choix	1 ^{er} choix	Deux premiers choix
Sur Internet : La souscription d'options ou de services et l'administration de votre contrat	24	34	23	31
Sur Internet : la visualisation de l'équilibre financier du ou des contrats de l'entreprise	16	35	13	23
Une information pédagogique valorisant le contrat et expliquant les garanties aux salariés	30	51	37	57
Un accompagnement de votre dialogue avec les représentants des salariés sur ce sujet	17	36	14	37
Une estimation du passif social de l'entreprise	-	-	5	16
Autre	1	1	-	1
Aucun	12	12	8	8

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Pour leurs salariés, le service qui semble le plus intéressant aux yeux des responsables de PME est **l'assistance à domicile en cas de problème (49%)**. C'était déjà l'item le plus cité au cours des deux baromètres précédents. Viennent ensuite les actions de prévention, et les tarifs négociés cités par plus d'un tiers des responsables. La protection juridique et le service Internet sont cités par le quart des responsables. L'analyse de devis par téléphone n'est citée que par 17%. En 2005, le nombre d'items étant plus limité, les actions de prévention, le service internet et l'analyse de devis avaient été plus fréquemment cités, mais la hiérarchie était la même.

Ces réponses sont en accord avec les attentes des salariés. L'assistance à domicile et les actions de prévention sont également largement mises en avant par les salariés.

Tableau 45
Intérêt pour les services proposés par l'organisme assureur

Et pour vos salariés, quel est le service proposé Par l'organisme qui gère la complémentaire qui vous semblerait le plus intéressant (que se soit un service déjà existant ou non ?) %	2003		2005		2007	
	1 ^{er} choix	Deux premiers choix	1 ^{er} choix	Deux premiers choix	1 ^{er} choix	Deux premiers choix
Des actions de prévention (bilans de santé dépistages, conseils santé...)	39	57	33	50	27	37
Une assistance à domicile en cas de problème (garde d'enfant, aide ménagère, soutien scolaire à un enfant malade)	23	56	28	54	24	49
Un service Internet offrant informations sur les garanties, consultation de remboursement	6	15	16	38	10	24
Une analyse de devis dentaire et optique par téléphone	4	15	15	35	8	17
Des tarifs négociés auprès des opticiens, des cliniques	-	-	-	-	19	36
Une protection juridique	-	-	-	-	9	27
Aucun de ces services	5	16	6	6	3	3
Autre	2	4	2	3	0	1

Source : CREDOC/CTIP, 2007

L'intitulé de l'item sur le service internet a été un peu modifié en 2007

En 2003, la question comportait un item supplémentaire sur les réseaux de médecin.

II.8 Une légère préférence pour la complémentaire santé

Enfin, si les entreprises ne pouvaient proposer qu'un seul type de garanties à leurs salariés, **les responsables interrogés sont assez partagés sur le type de couvertures qui serait alors proposé entre la complémentaire santé et la prévoyance** : 47% opteraient pour la complémentaire santé, 38% pour la prévoyance. Seulement 12% choisiraient l'épargne retraite.

Les responsables de PME apparaissent plus sensibles que les salariés, à l'importance de la prévoyance.

Tableau 46
Choix des PME dans l'hypothèse où elles ne pourraient proposer qu'un seul type de garanties

%	2007
Prévoyance	38
Complémentaire santé	47
Epargne retraite	12
Ne sait pas	3

Source : CREDOC/CTIP, 2007

Les toutes petites entreprises favorisent un peu plus l'épargne retraite au détriment de la complémentaire santé, alors que les PME de 50 salariés et plus font les choix inverses.

Tableau 47
Choix selon la taille de l'entreprise

%	1-9	10-19	20-49	50-99	100-199	Total
Prévoyance	36	33	45	37	41	38
Complémentaire santé	41	49	45	55	54	47
Épargne retraite	22	11	11	5	3	12
Ne sait pas	1	8	-	3	3	3

Source : CREDOC/CTIP, 2007

III. L'ACTION SOCIALE DES INSTITUTIONS DE PREVOYANCE

III.1 Une connaissance relative de l'action sociale des institutions paritaires

En 2007, **34%** des responsables interrogés savent que les institutions de prévoyance développent pour la plupart une action sociale pour venir en aide aux salariés en difficultés. En 2003 et 2005, la proportion obtenue était de 40%.

III.2 L'opinion sur l'action sociale développée

En ce qui concerne les aides ponctuelles à la personne, la priorité aux yeux des responsables d'entreprise est **la prise en charge des cotisations ou de remboursements de frais médicaux pour les personnes à faible ressource (60% des cas)**. Son également souvent cités le secours et les aides financières d'urgence (39%), les aides à l'insertion ou à la réinsertion professionnelle (38%), et les prêts d'entraide ou pour le logement (24%).

Ces réponses sont proches de celles des salariés.

Tableau 48
Aides ponctuelles à la personne

Pour les aides ponctuelles à la personne, lesquelles vous semblent prioritaires ? (%)	2005		2007	
	1 ^{er} choix	Deux premiers choix	1 ^{er} choix	Deux premiers choix
Prise en charge de cotisations et remboursements de frais de santé pour personnes à faibles ressources	35	48	46	60
Secours et aides financières d'urgence	23	50	17	39
Aides à l'insertion ou réinsertion professionnelle	17	38	18	38
Bourses d'études	5	18	6	19
Aides au départ en vacances pour les enfants	4	13	-	-
Prêts pour le logement	16	31	8	24
Soutien psychologique (deuil, agression)	-	-	3	12

Source : CREDOC/CTIP, 2007

L'item sur la prise en charge de cotisations et remboursements de frais médicaux a été reformulé en 2007. En particulier il précise que cela s'adresse aux personnes à faibles ressources

En ce qui concernent **les aides collectives d'action sociale**, la prévention et le dépistage en santé est la thématique jugée la plus importante (64% des responsables l'ont citée). Viennent ensuite les **établissements spécialisés et la recherche médicale**, cités par un peu moins de la moitié. 16% considèrent que le soutien aux associations à vocation sociale ou humanitaire est prioritaire, 19% pour l'offre de séjours et de vacances pour les familles.

Là encore, ces réponses sont très proches de celles des salariés.

Tableau 49
Actions collectives d'action sociale prioritaires

Pour des actions collectives d'action sociale, lesquelles vous semblent prioritaires ? %	2005		2007	
	1 ^{er} choix	Deux premiers choix	1 ^{er} choix	Deux premiers choix
Établissements spécialisés (pour personnes âgées dépendantes, enfants et adultes handicapés...)	46	72	20	46
Soutien à la recherche médicale	33	70	17	44
Soutien aux associations à vocation sociale ou humanitaire	6	20	6	16
Offre de vacances pour les familles	10	25	7	19
Offre de loisirs et animation culturelle	5	15	-	-
Prévention et dépistage en santé	-	-	47	64

Source : CREDOC/CTIP, 2007

IV. LA NOTORIÉTÉ, L'IDENTIFICATION ET LA PERCEPTION DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE

IV.1 Une connaissance encore limitée du statut des institutions de prévoyance

En 2007, la moitié des responsables interrogés savent que ce sont les partenaires sociaux qui gèrent les institutions de prévoyance. Ils sont 32% à penser qu'il s'agit plutôt d'actionnaires privés et 10% à penser que c'est l'Etat.

Cette connaissance est d'autant plus juste que l'entreprise est grande : plus de 60% des entreprises de 50 salariés et plus savent que ce sont les partenaires sociaux qui gèrent les institutions de prévoyance, contre seulement 37% parmi les moins de 10 salariés.

De plus, les entreprises interrogées sur le fichier transmis par les institutions de prévoyance sont logiquement plus au fait de la particularité des institutions de prévoyance : **63% savent qu'ils sont gérés par les partenaires sociaux**, contre 37% pour les autres.

Tableau 50
La gestion des institutions de prévoyance

%	2002	2003	2005	2007
Les partenaires sociaux (les représentants des salariés et des employeurs)	46	50	65	50
Des actionnaires privés	33	16	25	32
L'État	6	3	10	5
Ne sait pas	15	31	-	13

Source : CREDOC/CTIP, 2007
En 2005, pas de modalité « Ne sait pas »

IV.2 La perception du paritarisme : une bonne image

Comme les années précédentes, **les responsables d'entreprise ont une bonne image du paritarisme : 81% déclarent avoir une bonne image**, 20% en ont plutôt une mauvaise.

Cette image n'évolue pas par rapport aux enquêtes précédentes.

Tableau 51
Image du paritarisme

	2002	2003	2005	2007
Très bonne image	9	11	6	9
Assez bonne image	63	73	78	72
Assez mauvaise image	14	8	15	16
Très mauvaise image	1	2	1	4
Ne sait pas	13	6	0	0

Source : CREDOC/CTIP, 2007

ANNEXE 1 :**TRIS À PLAT QUESTIONNAIRE SALARIÉS****I – PRÉVOYANCE**

Nous allons parler de prévoyance c'est-à-dire des couvertures qui viennent en complément des prestations versées par la Sécurité sociale... ainsi que des dispositifs de retraite supplémentaire.

Qu 1- Disposez-vous dans votre entreprise d'une couverture de prévoyance, en complément de la Sécurité sociale, mettant en place

		oui,	non,	nsp	Total
- des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail	<i>Effectif</i> %	791 72,3	198 18,1	104 9,5	1 094 100,0
- une rente en cas d'invalidité	<i>Effectif</i> %	635 58,0	193 17,6	266 24,3	1 094 100,0
- une rente en cas de dépendance	<i>Effectif</i> %	389 35,6	281 25,6	424 38,8	1 094 100,0
- une épargne retraite en supplément de la retraite obligatoire et de la retraite complémentaire	<i>Effectif</i> %	332 30,3	607 55,5	155 14,2	1 094 100,0
- en cas de décès : un capital aux ayants droit	<i>Effectif</i> %	664 60,7	255 23,3	175 16,0	1 094 100,0
- en cas de décès : une rente pour le conjoint	<i>Effectif</i> %	439 40,1	417 38,2	238 21,7	1 094 100,0
- en cas de décès : une rente d'éducation pour les enfants	<i>Effectif</i> %	321 29,4	484 44,2	289 26,4	1 094 100,0
- en cas de décès : une rente de survie pour les enfants handicapés	<i>Effectif</i> %	150 13,7	536 49,0	408 37,3	1 094 100,0

**Qu 2- Quelles sont les garanties de prévoyance que vous souhaiteriez avoir en plus, contre cotisations
(afficher les garanties dont le salarié ne dispose pas déjà)**

		oui,	non,	nsp	Total	non réponse	Total
- des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail	<i>Effectif</i> %	92 46,3	97 49,0	9 4,7	198 100,0	895	1 094
- une rente en cas d'invalidité	<i>Effectif</i> %	87 45,0	94 49,0	12 6,0	193 100,0	901	1 094
- une rente en cas de dépendance	<i>Effectif</i> %	116 41,2	153 54,5	12 4,3	281 100,0	813	1 094
- une épargne retraite en supplément de la retraite obligatoire et de la retraite complémentaire	<i>Effectif</i> %	262 43,1	314 51,7	31 5,1	607 100,0	487	1 094
- en cas de décès : un capital aux ayants droit	<i>Effectif</i> %	117 45,8	126 49,6	12 4,6	255 100,0	839	1 094
- en cas de décès : une rente pour le conjoint	<i>Effectif</i> %	168 40,3	238 57,1	11 2,5	417 100,0	676	1 094
- en cas de décès : une rente d'éducation pour les enfants	<i>Effectif</i> %	197 40,8	283 58,5	4 0,7	484 100,0	610	1 094
- en cas de décès : une rente de survie pour les enfants handicapés	<i>Effectif</i> %	180 33,6	342 63,9	14 2,5	536 100,0	558	1 094

Qu 3– (Si incapacité de travail en Q2) Pour vous, les garanties d'incapacité de travail sont versées :

	<i>Effectif</i>	%
en cas d'arrêt maladie	418	52,8
en cas de déclaration d'invalidité suite à une maladie ou un accident	221	27,9
Ne sait pas	152	19,2
Total	791	100,0
Non réponse	303	
Total	1 094	

Qu 4– Ces garanties complémentaires d'incapacité de travail versent en cas d'arrêt maladie :

	<i>Effectif</i>	%
-un salaire à 100 %	351	44,4
-un salaire à 80 %	199	25,2
-un salaire à 50 %	36	4,5
-nsp	205	25,9
Total	791	100,0
Non réponse	303	
Total	1 094	

Qu 5- Pour vous, les garanties de prévoyance dont vous bénéficiez, c'est d'abord

	<i>Effectif</i>	%
- une protection et une sécurité pour vous et vos proches	550	59,2
- seulement des cotisations supplémentaires à payer	68	7,4
- un « plus » en grande partie payé par l'entreprise	276	29,7
- ne sait pas	35	3,7
Total	929	100,0
Non réponse	164	
Total	1 094	

Qu 6- La prise en charge de la dépendance des personnes âgées est devenue un des principaux problèmes de société, les coûts sociaux qu'elle induit s'amplifient. Selon vous, comment ce risque doit-il être financé à l'avenir ?

	<i>Effectif</i>	%
-C est du ressort de la solidarité nationale uniquement	382	34,9
- c'est du ressort de la solidarité nationale complétée par une incitation à une assurance complémentaire	489	44,7
- c'est du ressort de chaque individu de la financer directement	200	18,3
Autre	22	2,1
Total	1 094	100,0

Qu 7- (Si 1^{er} et 2^{sd} item en Q 7) Par quel type de contribution la dépendance devrait-elle être financée :

	<i>Effectif</i>	%
-Par une contribution sociale supplémentaire, supportée par	234	26,8
-Par une contribution de type CSG, payée par tout le monde a	576	66,1
nsp	38	4,4
Autre	23	2,7
Total	871	100,0
Non réponse	223	
Total	1 094	

Qu 8- Selon vous, un employeur doit-il s'impliquer en matière

		beaucoup	un peu	pas du tout	(nsp)	Total
- de prévention contre les accidents	Effectif %	904 82,6	176 16,1	12 1,1	2 0,1	1 094 100,0
- d'information et d'assistance sur les droits et dispositifs existants pour les victimes d'un handicap	Effectif %	744 68,0	312 28,6	30 2,7	8 0,7	1 094 100,0
- d'aide au maintien et au retour à l'emploi de salariés handicapés	Effectif %	817 74,7	251 23,0	17 1,5	8 0,8	1 094 100,0
- de garanties spécifiques pour les salariés victimes d'un handicap (rente d'invalidité)	Effectif %	714 65,3	316 28,9	42 3,8	21 2,0	1 094 100,0
- de garanties spécifiques pour les enfants handicapés des salariés (rente de survie)	Effectif %	351 32,1	539 49,3	187 17,1	17 1,5	1 094 100,0

II – COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Nous allons maintenant parler de la couverture complémentaire santé (remboursements complémentaires à ceux de la sécurité sociale pour vos frais de santé).

Qu 9- Disposez-vous ou non, d'une couverture complémentaire santé (oui, non, nsp) ?

	Effectif	%
oui	1 029	94,1
non	64	5,9
Total	1 094	100,0

Qu 10- Pour cette couverture complémentaire santé...

	Effectif	%
- êtes-vous couvert par le contrat de votre entreprise	682	62,4
- avez-vous souscrit un contrat individuel en ayant fait des démarches par vous-même	284	26,0
- vous n'avez pas de complémentaire santé mais vous êtes couvert par celle de votre conjoint	100	9,1
- ne sait pas	4	0,3
Total	1 094	100,0

Qu 11- Est-ce un contrat d'entreprise ?

	Effectif	%
- obligatoire	519	76,0
- facultatif	157	23,0
- ne sait pas	7	1,0
Total	682	100,0

Non réponse

411

Total

1 094

Qu 12- (Si contrat d'entreprise) Dans ce contrat, avez-vous choisi des garanties supplémentaires en option afin d'être mieux remboursé pour certaines prestations (dépassements d'honoraires, meilleur remboursement en dentaire et optique) (oui, non)

	Effectif	%
oui	185	27,1
non	497	72,9
Total	682	100,0
Non réponse	411	
Total	1 094	

Qu 13- Si non, auriez-vous souhaité pouvoir le faire (oui, non)

	Effectif	%
oui	161	32,4
non	336	67,6
Total	497	100,0
Non réponse	597	
Total	1 094	

Qu 14- Savez-vous combien vous coûte par mois votre complémentaire santé (part salariale) (oui, non) ?

	Effectif	%
oui	711	69,0
non	319	31,0
Total	1 029	100,0
Non réponse	64	
Total	1 094	

Qu 15- Par rapport à vos garanties, avez-vous le sentiment de payer ?

	Effectif	%
- beaucoup trop cher	91	8,8
- un peu trop cher	230	22,3
- le juste prix	672	65,3
- ne sait pas	38	3,6
Total	1 029	100,0
Non réponse	64	
Total	1 094	

Qu 16- De votre point de vue, la meilleure solution pour la mise en place de la complémentaire santé, c'est qu'elle soit :

	Effectif	%
obligatoire pour tous les salariés de l'entreprise	450	41,1
facultative pour les salariés de l'entreprise mais négociée entre l'employeur et l'organisme assureur	439	40,1
à l'initiative de chaque salarié qui la choisit et la finance lui-même en dehors de l'entreprise	200	18,2
ne sait pas	6	0,5
Total	1 094	100,0

Qu 17- Pour vous, un contrat collectif doit-il proposer :

	<i>Effectif</i>	%
- un tarif selon la situation familiale des salariés (personne seule, famille avec enfants ..)	747	68,3
- un tarif unique pour tous quelle que soit la situation familiale	339	31,0
- ne sait pas	7	0,7
Total	1 094	100,0

Qu 18- En contrepartie d'une réduction de vos cotisations, êtes-vous prêt pour vos dépenses de santé courantes

		oui	non	Autre	Total
- à accepter une franchise ou un reste à votre charge pour les dépenses qui sortent de votre parcours de soins (c est-à-dire qui ne sont pas prescrites par votre médecin traitant ou le spécialiste correspondant)	<i>Effectif</i> %	567 51,9	521 47,6	5 0,5	1 094 100,0
- à ne plus bénéficier du tiers payant sauf en cas d'hospitalisation	<i>Effectif</i> %	337 30,8	751 68,7	6 0,5	1 094 100,0
- à vous voir imposer des actions de prévention comme des bilans dentaires, un vaccin , un dépistage...	<i>Effectif</i> %	825 75,4	264 24,2	4 0,4	1 094 100,0
- à privilégier les médicaments génériques et à consulter en priorité votre médecin traitant	<i>Effectif</i> %	967 88,4	109 10,0	17 1,6	1 094 100,0
- à soumettre des devis auprès de votre organisme assureur avant d'engager certaines dépenses comme l'optique et les soins dentaires	<i>Effectif</i> %	876 80,1	209 19,1	9 0,8	1 094 100,0

Qu 19- Au cours des six derniers mois, avez-vous été informé par votre complémentaire du fait que vous pouviez bénéficier gratuitement de deux prestations de prévention ? (oui, non)

	<i>Effectif</i>	%
Oui	150	14,6
non	879	85,4
Total	1 029	100,0

Non réponse

64

Total

1 094

III – LES SERVICES ASSOCIES

Qu 20- Quels sont les deux services associés à vos garanties qui vous paraissent les plus intéressants, que vous en bénéficiez ou pas (en premier, en second) :

	en premier		en second	
	Effectif	%	Effectif	%
- des actions de prévention	191	18,5	134	13,3
- une assistance à domicile en cas de problème (aide ménagère, garde d'enfant...)	368	35,7	256	25,5
- une analyse de devis par téléphone (ex. dentaire et optique)	54	5,2	94	9,4
- un service Internet :offrant des informations sur les garanties, consultation des remboursements ...)	124	12,1	116	11,5
- des tarifs négociés auprès d'opticiens, de cliniques...	166	16,1	202	20,1
- une protection juridique	98	9,5	181	18,0
- aucun de ces services	26	2,5	17	1,7
Autre	3	0,3	4	0,4
Total	1 029	100,0	1 004	100,0
Non réponse	64		90	
Total	1 094		1 094	

Qu 21- Dans le cadre d'un contrat collectif, est-ce du rôle de l'entreprise d'agir auprès des salariés en matière ?

		Oui	Non	nsp	Total
- d'information et de prévention en matière de nutrition, de dépistage, de sevrage tabagique...	Effectif	497	584	12	1 094
	%	45,5	53,4	1,1	100,0
- de sensibilisation des salariés sur leurs dépenses médicales	Effectif	313	773	7	1 094
	%	28,6	70,7	0,7	100,0

IV – L'IDENTIFICATION DE L'ORGANISME ASSUREUR, PERCEPTION DU PARITARISME

Qu 22- Trois types d'organismes assureurs peuvent gérer les garanties de prévoyance et la complémentaire santé : les sociétés d'assurance, les mutuelles, les institutions de prévoyance. Selon vous, qui gère les institutions de prévoyance ?

	Effectif	%
- l'État	184	16,8
- les partenaires sociaux (c'est-à-dire les représentants des employeurs et ceux des salariés)	396	36,2
- des actionnaires privés	292	26,7
- ne sait pas	222	20,3
Total	1 094	100,0

Qu 23- En fait, les institutions de prévoyance sont des organisations paritaires, gérées par les partenaires sociaux, représentants des employeurs et des salariés assurés auprès de l'institution. Globalement, diriez-vous que vous avez du paritarisme ?

	Effectif	%
- une très bonne image,	56	5,1
- une assez bonne image	860	78,6
- une assez mauvaise image	149	13,6
- une très mauvaise image	29	2,7
Total	1 094	100,0

V- ACTION SOCIALE

Qu 24- Savez-vous que ces institutions paritaires développent une action sociale et qu'elles interviennent auprès des salariés en difficulté (oui, non) ?

	Effectif	%
Oui	305	27,9
non	788	72,1
Total	1 094	100,0

Qu 25- En ce qui concerne les aides aux personnes, quelles actions vous semblent prioritaires (en premier, en second) ?

	en premier		en second	
	Effectif	%	Effectif	%
La prise en charge de cotisations et remboursement de frais de santé importants pour des personnes à faibles revenus	526	48,1	186	17,3
le secours et les aides financières d'urgence	155	14,1	217	20,2
les aides à l'insertion ou réinsertion professionnelle	175	16,0	258	23,9
les bourses d'études	76	7,0	141	13,1
les prêts pour le logement	83	7,6	150	13,9
le soutien psychologique (en cas de deuil, ou d'agression...)	64	5,9	111	10,3
nsp/aucun	16	1,4	15	1,4
Total	1 094	100,0	1 078	100,0
Non réponse			16	
Total			1 094	

Q 26 - En ce qui concerne les aides collectives, quelles actions vous semblent prioritaires (en premier, en second) ?

	en premier		en second	
	Effectif	%	Effectif	%
la prévention et le dépistage en santé	307	28,1	272	25,1
les établissements spécialisés (pour personnes âgées dépendantes, enfants et adultes handicapés)	284	26,0	274	25,3
le soutien à la recherche médicale	328	30,0	299	27,6
le soutien aux associations à vocation sociale ou humanitaire	106	9,7	138	12,8
l'offre de vacances pour les familles	59	5,4	83	7,6
nsp/aucun	9	0,8	18	1,7
Total	1 094	100,0	1 085	100,0
Non réponse	9			
Total	1 094			

Qu 27- Si votre entreprise ne proposait plus qu'un seul type de garantie, que choisiriez-vous :

	Effectif	%
-La prévoyance	163	16,9
-La complémentaire santé	573	59,3
-L'épargne retraite	221	22,8
nsp	10	1,1
Total	967	100,0
Non réponse	127	
Total	1 094	

Qu 28- Vos garanties de prévoyance sont assurées par :

	Effectif	%
- une société d'assurance	116	12,5
- une mutuelle	438	47,1
- une institution de prévoyance	256	27,6
- ne sait pas	119	12,8
Total	929	100,0
Non réponse	164	
Total	1 094	

Qu 29- Votre complémentaire santé est assurée par

	Effectif	%
une société d'assurance	137	13,3
une mutuelle	697	67,7
une institution de prévoyance	130	12,6
ne sait pas	65	6,3
Total	1 029	100,0
Non réponse	64	
Total	1 094	

ANNEXE 2 :**TRIS À PLAT QUESTIONNAIRE EMPLOYEURS
"ENTREPRISES DE MOINS DE 200 SALARIÉS"****I – PRÉVOYANCE**

Nous allons parler de prévoyance c'est-à-dire des couvertures éventuellement mises en place dans votre entreprise, en complément des prestations versées par la Sécurité sociale ainsi que des dispositifs de retraite supplémentaire.

Q 1- Les garanties suivantes sont-elles mises en place dans votre entreprise ?

		oui, pour tous les salariés	oui, pour une partie	non,	nsp	Total
- des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail	<i>Effectif</i> %	246 79,4	31 10,0	24 7,9	8 2,7	309 100,0
- une rente en cas d'invalidité	<i>Effectif</i> %	212 68,7	35 11,4	39 12,5	23 7,5	309 100,0
- une rente en cas de dépendance	<i>Effectif</i> %	140 45,2	21 6,7	95 30,7	54 17,5	309 100,0
- une épargne retraite en supplément de la retraite obligatoire et de la retraite complémentaire	<i>Effectif</i> %	60 19,3	49 15,9	191 61,8	9 3,1	309 100,0
- en cas de décès : un capital aux ayants droit	<i>Effectif</i> %	216 69,8	30 9,9	38 12,2	25 8,1	309 100,0
- en cas de décès : une rente pour le conjoint	<i>Effectif</i> %	157 50,7	34 10,9	92 29,6	27 8,8	309 100,0
- en cas de décès : une rente d'éducation pour les enfants	<i>Effectif</i> %	115 37,2	27 8,7	126 40,6	42 13,5	309 100,0
- en cas de décès : une rente de survie pour les enfants handicapés	<i>Effectif</i> %	36 11,8	7 2,3	186 60,0	80 25,8	309 100,0

Q 2 (Pour chaque garantie, si oui, pour une partie des salariés), comptez-vous étendre cette garantie à l'ensemble des salariés au cours des deux prochaines années ?

		oui,	non,	nsp	Total	Non réponse	Total
- des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail	Effectif %	1 4,8	23 92,9	1 2,3	24 100,0	285	309
- une rente en cas d'invalidité	Effectif %	3 8,3	31 79,5	5 12,3	39 100,0	271	309
- une rente en cas de dépendance	Effectif %	5 5,6	80 84,9	9 9,5	94 100,0	215	309
- une épargne retraite en supplément de la retraite obligatoire et de la retraite complémentaire	Effectif %	28 14,9	145 76,8	16 8,3	189 100,0	120	309
- en cas de décès : un capital aux ayants droit	Effectif %	3 8,4	32 83,9	3 7,7	38 100,0	271	309
- en cas de décès : une rente pour le conjoint	Effectif %	5 5,2	80 88,3	6 6,5	91 100,0	218	309
- en cas de décès : une rente d'éducation pour les enfants	Effectif %	5 3,9	107 86,0	13 10,1	124 100,0	185	309
- en cas de décès : une rente de survie pour les enfants handicapés	Effectif %	5 3,0	158 86,1	20 11,0	184 100,0	126	309

Q 3 (Pour chaque garantie, si non), comptez-vous mettre en place cette garantie pour au moins une partie des salariés au cours des deux prochaines années ?

		oui,	non,	nsp	Total	Non réponse	Total
- des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail	Effectif %	1 4,8	23 92,9	1 2,3	24 100,0	285	309
- une rente en cas d'invalidité	Effectif %	3 8,3	31 79,5	5 12,3	39 100,0	271	309
- une rente en cas de dépendance	Effectif %	5 5,6	80 84,9	9 9,5	94 100,0	215	309
- une épargne retraite en supplément de la retraite obligatoire et de la retraite complémentaire	Effectif %	28 14,9	145 76,8	16 8,3	189 100,0	120	309
- en cas de décès : un capital aux ayants droit	Effectif %	3 8,4	32 83,9	3 7,7	38 100,0	271	309
- en cas de décès : une rente pour le conjoint	Effectif %	5 5,2	80 88,3	6 6,5	91 100,0	218	309
- en cas de décès : une rente d'éducation pour les enfants	Effectif %	5 3,9	107 86,0	13 10,1	124 100,0	185	309
- en cas de décès : une rente de survie pour les enfants handicapés	Effectif %	5 3,0	158 86,1	20 11,0	184 100,0	126	309

(Si garanties en Q2)

Q 4- Parmi ces garanties, y en a-t-il qui sont

		oui pour toutes les garanties	oui pour une partie	non aucune	Total	Non réponse	Total
obligatoires car faisant partie d'un accord professionnel ou de la convention collective	Effectif %	10 53,5	3 14,8	6 31,7	19 100,0	290	309
mises en place par un accord ou un référendum au sein de l'entreprise à l'initiative de l'employeur ou des représentants des salariés	Effectif %	11 56,9	2 11,7	6 31,3	19 100,0	290	309
mises en place par le seule décision de l'employeur	Effectif %	12 64,6	3 17,7	3 17,6	19 100,0	290	309

Q 5- (Si « oui en partie » pour le dernier item en Q5) Quelles sont les garanties qui ont été mises en place sur la seule décision de l'employeur ? (faire apparaître les garanties qui existent dans l'entreprise, choix multiple)

	Effectif	%
- une rente en cas d'invalidité	1	0,2
- une rente en cas de dépendance	1	0,4
- une épargne retraite en supplément de la retraite obligatoire	1	0,2
- en cas de décès : un capital aux ayants droit	3	0,9
- en cas de décès : une rente pour le conjoint	1	0,4
- en cas de décès : une rente d'éducation pour les enfants	1	0,4
- en cas de décès : une rente de survie pour les enfants handicapés	2	0,6
Total	309	100,0

Q 6- En tant qu'employeur, vous devez garantir un certain niveau de salaire aux salariés en arrêt de travail pendant une certaine période. Avez-vous confié ces engagements à un organisme assureur

	Effectif	%
Oui	169	54,6
non	140	45,4
Total	309	100,0

Q 7- (Si non), envisagez-vous de le faire dans les deux prochaines années

	Effectif	%
Oui	13	9,1
non	128	90,9
Total	140	100,0
Non réponse	169	
Total	309	

Q 8- De votre point de vue, l'existence de garanties de prévoyance obligatoires pour l'entreprise en raison d'un accord au niveau de la profession est :

	Effectif	%
- une très bonne chose	121	39,1
- plutôt une bonne chose	162	52,4
- plutôt une mauvaise chose	7	2,4
- une très mauvaise chose	6	1,8
- ne sait pas	13	4,3
Total	309	100,0

(Si très ou plutôt une bonne chose en Q9)

Q 9- Quel est pour vous, en tant qu'employeur, le principal avantage de ce contrat collectif obligatoire ?

	en premier		en second	
	Effectif	%	Effectif	%
- il est moins cher grâce à la mutualisation entre toutes les entreprises de la profession	88	31,1	80	28,4
- il est plus simple à mettre en place	78	27,6	78	27,6
- il est solidaire entre tous les salariés de la profession	81	28,5	77	27,1
- il permet plus d'attractivité des entreprises de la profession	17	6,0	18	6,4
Autre	19	6,8	30	10,5
Total	283	100,0	283	100,0
Non réponse	26		26	
Total	309		309	

Q 11- La prise en charge de la dépendance des personnes âgées est devenue un des principaux problèmes de société, les coûts sociaux qu'elle induit s'amplifient. Selon vous, comment ce risque doit-il être financé à l'avenir ?

	Effectif	%
c'est du ressort de la seule solidarité nationale (prise en charge par l'Etat)	61	19,7
c'est du ressort de la solidarité nationale complétée par une incitation à une assurance complémentaire individuelle	172	55,6
c'est du ressort de chaque individu de la financer directement	68	22,1
Autre	8	2,6
Total	309	100,0

Q 12 – (Si oui au 1^{er} et 2^{sd} item en Q 11) Selon vous, quel type de contribution faudrait-il mettre en place ?

	Effectif	%
une contribution sociale supplémentaire, supportée par les employeurs et les actifs	37	15,9
une contribution de type CSG, payée par tout le monde (les actifs, les retraités, les chômeurs indemnisés)	166	71,4
-NSP	17	7,3
Autre	13	5,4
Total	233	100,0
Non réponse	76	
Total	309	

Q 13 - Selon vous, dans le cadre de la prévoyance, est-ce du ressort de l'entreprise d'apporter un complément au financement de la dépendance en mettant en place une garantie dépendance ?

Couvrant :		oui	non	Total
le salarié	<i>Effectif</i>	93	216	309
	%	30,2	69,8	100,0
son conjoint	<i>Effectif</i>	62	247	309
	%	20,1	79,9	100,0

Q 14 - Selon vous, un employeur doit-il s'impliquer en matière (beaucoup, un peu, pas du tout)

		Beaucoup	un peu	pas du tout	Total	Non réponse	Total
- de prévention contre les accidents	<i>Effectif</i>	257	44	9	309		
	%	83,0	14,2	2,9	100,0		
- d'information et d'assistance sur les droits et dispositifs existants pour les victimes d'un handicap	<i>Effectif</i>	160	119	29	308	1	309
	%	51,9	38,5	9,5	100,0		
- d'aide au maintien et au retour à l'emploi (insertion et réinsertion professionnelle) de salariés handicapés	<i>Effectif</i>	176	112	20	308	1	309
	%	57,3	36,4	6,4	100,0		
- de garanties spécifiques pour les salariés victimes d'un handicap (rente d'invalidité)	<i>Effectif</i>	133	126	49	308	1	309
	%	43,1	41,0	15,9	100,0		
- de garanties spécifiques pour les enfants handicapés des salariés (rente de survie)	<i>Effectif</i>	41	146	121	308	1	309
	%	13,3	47,4	39,3	100,0		

II – COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Nous allons maintenant parler de la couverture complémentaire santé (remboursements complémentaires à ceux de la Sécurité sociale pour les frais de santé).

Q 10- Y a-t-il dans votre entreprise une complémentaire santé ?

	<i>Effectif</i>	%
oui pour tous les salariés,	193	62,5
oui pour une partie,	45	14,6
non	71	22,9
Total	309	100,0

(Si oui en Q15)

Q 11- Pour les salariés concernés, cette complémentaire est-elle :

	<i>Effectif</i>	%
- facultative	65	27,5
- obligatoire avec des options facultatives offrant différents niveaux de garanties	59	24,6
- obligatoire sans options	110	46,0
Autre	5	2,0
Total	238	100,0

Non réponse 71
Total 309

(Si non en Q 12)

Q 12- Est-ce parce que ?

	en premier,		en second	
	Effectif	%	Effectif	%
- votre entreprise y réfléchit mais ne l'a pas encore mise en place	10	13,6	2	3,3
- c est un coût trop lourd pour l'entreprise (...)	13	18,7	12	17,0
- c est trop compliqué à mettre en place	3	4,7	4	5,6
- c est aux partenaires sociaux de la profession de prendre l'initiative	1	1,6	2	3,5
- c est à chaque salarié de choisir et de financer individuellement sa complémentaire santé	17	24,4	9	12,7
- il n y a pas eu accord entre employeur et salariés sur ce sujet	17	24,6	14	20,1
(aucune de ces raisons)	9	12,5	27	37,8
Total	71	100,0	71	100,0
Non réponse	238		238	
Total	309		309	

Q 13- Parmi les nouvelles offres sur le marché de la complémentaire santé qui permettent d'alléger les cotisations, qu'elle est celle qui vous intéresse le plus ?

	Effectif	%
un contrat de base avec des options facultatives au choix du salarié	185	59,9
un contrat avec une franchise ou un reste à charge pour les dépenses hors parcours de soins	80	25,9
-aucune	44	14,2
Total	309	100,0

(Si contrats collectifs obligatoires en Q 12)

Q 14- Pour vous, en tant qu'employeur, quel est le principal avantage des contrats collectifs obligatoires de complémentaire santé (en premier, en second)?

	en premier		en second	
	Effectif	%	Effectif	%
- l'exonération de charges sociales sur la part de cotisations prises en charge par l'employeur	61	36,3	37	22,0
- la déductibilité fiscale des cotisations des salariés	23	13,5	42	24,8
- un élément fort d'attractivité et de fidélisation des salariés	35	20,9	28	16,4
- la garantie d'un même accès aux soins de santé pour tous les salariés	49	28,9	55	32,9
Autre	1	0,4	6	3,9
Total	168	100,0	168	100,0
Non réponse	141		141	
Total	309		309	

Q 15- Les plafonds d'exonération de charges ont été diminués. Si vos cotisations Santé et Prévoyance dépassent ce nouveau plafond d'exonération de charges sociales, que ferez-vous :

	Effectif	%
-la participation de l'entreprise sera maintenue à l'identique	180	60,9
-vous diminuerez la cotisation Santé	20	6,8
-vous diminuerez la cotisation Prévoyance	9	2,9
-vous diminuerez les deux	50	16,8
Autre	37	12,5
Total	295	100,0
Non réponse	15	
Total	309	

Q 16- Si vous ne pouviez proposer qu'un seul type de garantie à vos salariés, que choisiriez-vous :

	Effectif	%
-la prévoyance	117	37,9
-la complémentaire santé	146	47,1
-l'épargne retraite	37	12,1
-nsp	9	2,9
Total	309	100,0

Q 17- Dans le cadre d'un contrat collectif, est-ce du rôle de l'entreprise d'agir auprès des salariés en matière

		Oui	Non	nsp	Total
- d'information et de prévention (nutrition, dépistage, sevrage tabagique...)	Effectif	148	159	2	309
	%	47,9	51,5	0,6	100,0
- de sensibilisation des salariés sur leurs dépenses médicales	Effectif	71	236	3	309
	%	22,8	76,2	1,0	100,0

III – LES SERVICES ASSOCIES

Q 18- Que vous en bénéficiez ou pas, quel service trouvez-vous le plus intéressant pour l'employeur ?

	en premier		en second	
	Effectif	%	Effectif	%
- sur Internet : la souscription d'options ou de services et l'administration de votre contrat	70	22,6	24	7,8
- sur Internet : la visualisation de l'équilibre financier du contrat prévoyance ou santé de l'entreprise	40	13,0	61	19,6
- une information pédagogique valorisant le contrat et expliquant les garanties aux salariés	115	37,1	61	19,7
- un accompagnement de votre dialogue avec les représentants des salariés sur ce sujet	44	14,3	74	23,9
- une estimation du passif social de l'entreprise	14	4,5	33	10,8
- aucun	26	8,4	56	18,2
Total	309	100,0	309	100,0

Q 19- Et pour vos salariés, quel service trouvez-vous le plus intéressant (en premier, en second)

	en premier		en second	
	Effectif	%	Effectif	%
- des actions de prévention (bilan de santé, dépistages...)	83	27,0	31	10,1
- une assistance à domicile en cas de problème (aide ménagère, garde d'enfant...)	75	24,2	77	24,8
- une analyse de devis (ex. dentaire et optique) par téléphone	23	7,5	27	8,6
- un service Internet offrant : informations sur les garanties, consultation des remboursements ...)	30	9,9	42	13,6
- des tarifs négociés auprès des : opticiens, cliniques...	58	18,6	54	17,5
- une protection juridique	29	9,4	52	16,7
- aucun de ces services	10	3,1	26	8,4
Autre	1	0,3	1	0,3
Total	309	100,0	309	100,0

IV- ACTION SOCIALE

Q 20- Savez-vous que les institutions paritaires telles que les institutions de prévoyance qui diffusent les garanties de prévoyance et de complémentaire santé, développent une action sociale notamment pour aider les salariés en difficulté ?

	Effectif	%
Oui	105	34,1
non	204	65,9
Total	309	100,0

Q 21- Pour les aides ponctuelles à la personne, lesquelles vous semblent prioritaires (en premier, en second) ?

	en premier		en second	
	Effectif	%	Effectif	%
- la prise en charge de cotisations et remboursements de frais de santé importants pour des personnes à faibles revenus	143	46,1	43	14,0
-secours et aides financières d'urgence	51	16,5	69	22,4
-aides à l'insertion ou réinsertion professionnelle	57	18,4	61	19,8
-bourses d'études	20	6,4	38	12,2
-prêts pour le logement	25	8,1	48	15,6
-soutien psychologique (deuil, agression...)	9	3,0	28	8,9
aucun	5	1,5	22	7,0
Total	309	100,0	309	100,0

Q 22- Pour des actions collectives d'action sociale, lesquelles vous semblent prioritaires ?

	en premier		en second	
	Effectif	%	Effectif	%
- prévention et dépistage en santé	146	47,2	52	16,8
- établissements spécialisés (pour personnes âgées dépendantes, enfants et adultes handicapés)	63	20,2	80	25,8
- soutien à la recherche médicale	52	16,7	83	26,9
- soutien aux associations à vocation sociale ou humanitaire	20	6,3	31	10,1
- offre de vacances pour les familles	22	7,2	37	11,8
-aucun	7	2,3	26	8,5
Total	309	100,0	309	100,0

V – L'IDENTIFICATION DE L'ORGANISME ASSUREUR, PERCEPTION DU PARITARISME

Q 23- Trois types d'organismes peuvent gérer la prévoyance et la complémentaire santé dont nous venons de parler : les mutuelles, les sociétés d'assurance et les institutions de prévoyance. Selon-vous ces dernières sont gérées par :

	Effectif	%
- l'État	16	5,1
- les partenaires sociaux (c'est-à-dire les représentants des employeurs et les représentants des salariés)	154	49,9
- des actionnaires privés	100	32,3
-NSP	39	12,7
Total	309	100,0

Q 24- En fait, les institutions de prévoyance sont des organismes paritaires gérés par les partenaires sociaux, représentants des employeurs et des salariés assurés auprès de l'institution. Globalement, diriez-vous que vous avez du paritarisme

	Effectif	%
- une très bonne image	26	8,5
- une assez bonne image	222	71,8
- une assez mauvaise image	49	15,7
- une très mauvaise image	12	4,0
Total	309	100,0

Q 25- Vos garanties de prévoyance sont assurées par :

	Effectif	%
- une société d'assurance	50	16,9
- une mutuelle	91	31,0
- une institution de prévoyance	143	48,8
- ne sait pas	10	3,3
Total	294	100,0

Non réponse 16
Total 309

Q 26- Votre complémentaire santé est assurée par :

	<i>Effectif</i>	<i>%</i>
- une société d'assurance	52	21,9
- une mutuelle	114	47,7
- une institution de prévoyance	66	27,8
- ne sait pas	6	2,6
Total	238	100,0
Non réponse	71	
Total	309	